

Univerza v Ljubljani

Fakulteta za socialno delo

Nina Koren

**DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA ODLOČITEV
OČETOV O KORIŠČENJU STARŠEVSKEGA
DOPUSTA**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2018

Univerza v Ljubljani

Fakulteta za socialno delo

Nina Koren

**DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA ODLOČITEV
OČETOV O KORIŠČENJU STARŠEVSKEGA
DOPUSTA**

Magistrsko delo

Mentorica: izr. prof. dr. Vesna Leskošek

Ljubljana, 2018

ZAHVALA

Ob koncu bi se rada zahvalila vsem, ki so podpirali mojo nalogo. Mentorici izr. prof. dr. Vesni Leskošek s svojo strokovno pomočjo in idejami. Vsem, ki so bili pripravljeni z mano deliti svoje zgodbe. Tebi, ki si bil zraven, tudi ko te ni bilo.

Bolj ko se stvari spreminjajo, bolj ostajajo enake.

Jean-Baptiste Alphonse Karr

POVZETEK

Kljub vse večji zastopanosti žensk na trgu dela, obstajajo med spoloma še vedno precejšnje razlike. Delež žensk, ki je zaposlen s krajšim delovnim časom, za določen čas in drugimi prekarnimi oblikami dela ter na slabših delovnih mestih od tistih, ki jih zasedajo moški, je še vedno visok. Slovenija sicer velja za državo, kjer so te razlike manjše v primerjavi z drugimi evropskimi državami, vendar je opazno, da so ženske na trgu dela še vedno v slabšem položaju in le težko konkurirajo moškim. Slika pa ni nič drugačna tudi v zasebnem življenju, kjer ženski pripada vloga gospodinje, skrbnice doma in otrok. V postmoderni je ženska tako postala dvojno obremenjena, saj opravlja svojo vlogo na trgu dela kot tudi v zasebni sferi, kjer je glavnina dela in skrbi še vedno vezana nanjo. Medtem ko se moški na drugi strani soočajo z vse večjimi pritiski na trgu dela, težnji delodajalcev po stalni prisotnosti in pripravljenosti žrtvovati ves svoj čas za delo, zaradi česar ostajajo izključeni iz družinskega življenja. Opravila sem kvalitativno raziskavo, v kateri sem raziskovala dejavnike, ki vplivajo na odločitev očetov o koriščenju starševskega dopusta. Odkrila sem, da so glavni dejavniki predvsem finančne narave oziroma so povezani z zaposlitvijo partnerke. Pomembni so predvsem praktični dejavniki, ki omogočajo usklajevanje delovnega in družinskega življenja. V zelo majhnem deležu se moški odločijo za koriščenje zaradi želje po večji participaciji v družinskem življenju. Sklepam lahko, da se je zgodil premik predvsem na ravni stališč in percepcij, da se moški zavedajo pomena aktivnega očetovstva in si želijo biti več z družino, vendar tega ne udeležujejo. Razlogi so različni, povezani so z razmerami na trgu dela, kulturnimi vrednotami in normami ter pomanjkanjem očetovskih praks. Kljub začetnim zadržkom pa moški po koncu koriščenja starševskega dopusta opažajo večjo povezanost z otrokom in čutijo večjo odgovornost in pripadnost družini. Zaradi odkritega bi predlagala, da država skrbi za aktivno promocijo očetovstva in zagotovi bolj fleksibilno izrabo starševskega dopusta. Veliko sogovornikov je namreč potožilo ravno zaradi rigidnosti sistema. Pametno bi se bilo zgledovati po skandinavskih državah in uvesti očetovsko kvoto, ki bi zagotovila, da očetje pogosteje koristijo starševski dopust in dejansko participirajo v družinskem življenju. Spremembe pa so potrebne tudi na organizacijski ravni, tudi sami delodajalci bi namreč morali podpirati in skrbeti za promocijo aktivnega očetovstva in koriščenja starševskega dopusta s strani moških. S tem bi poskrbeli za enakopravnejši položaj moških in žensk na trgu, koristi pa bi čutili tudi sami, saj bi bila odsotnost posameznikov z delovnega mesta zaradi koriščenja starševskega dopusta obeh staršev krajša.

KLJUČNE BESEDE

starševski dopust, aktivno očetovstvo, trg dela, enakopravnost spolov, zakoreninjenost tradicionalnih vzorcev.

ABSTRACT

Despite the increasing representation of women in the labor market, there are still large gender differences. The share of women working part-time, a given period of time and other forms of free work and in poorer jobs than those occupied by men are still high. Slovenia is considered a country where these differences are lower when compared to other European countries, but it is noticeable that women in the labour market are still in a worse position and find it difficult to compete with men. But the picture in private life is no different, where women have the role of a housewife, a carer of home and children. In postmodernism, the burden of women became dual, as they play its role in the labour market, as well as in the private spectrum, where most of the supply activities are still linked to them. Meanwhile, men are facing increasing pressure on the labor market, the tendency of employers to persist in their permanent presence and willingness to spend all their time working, leaving them excluded from the family life. I did a qualitative research in which I examined factors that influence the decision of fathers to take a share of parental leave. I have found that the main factors affecting the use of parental leave by a father are, in particular, of financial nature or related to the employment of a partner. Especially important are the practical factors that enable the reconciliation of working and family life. In a very small proportion, men choose to exploit because of their desire to participate in family life. I can conclude that there has been a shift primarily from the perspective of perceiving that men are aware of the importance of active paternity and want more time with the family, but they rarely actualise that. The reasons for that situation are different, they are related to the situation on the labor market, cultural norms and values and the lack of fathers' practices. Despite the initial reservations of using parental leave, men notice a greater relationship with the child after the end of their parental leave and feel more responsibility in the family. For the sake of discovery, I would suggest that the state should provide the active promotion of paternity and to ensure a more flexible use of parental leave. Namely, many interlocutors resorted to the rigidity of the system. It would be wise to model oneself on Scandinavian countries and introduce a father's quota in order to make fathers more likely to take advantage of parental leave and actually participate in family life. Changes are also needed at the organizational level, and employers themselves should support and take care of the promotion of active paternity and the use of parental leave by men. This would ensure a more equal position of men and women in the market, and the benefits would be felt by employers themselves, since the absence of individuals from the workplace would be shorter in order of the use of the parental leave of both parents.

KEY WORDS

parental leave, active paternity, labour market, gender equality, rooting of traditional patterns.

KAZALO VSEBINE

1.	TEORETIČNI UVOD	1
1.1.	DRUŽINA	1
1.1.1.	Družina skozi zgodovino	2
1.2.	SPREMEMBE DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA	6
1.3.	OČETOVSTVO	8
1.4.	OČETOVSKI IN STARŠEVSKI DOPUST	11
1.4.1.	Očetovski dopust	12
1.4.2.	Starševski dopust	13
1.5.	DOMAČE DELO	17
1.6.	TRG DELA	20
1.6.1.	Ženske na trgu dela	20
1.6.2.	Ukrepi na trgu dela, ki omogočajo družinsko življenje	22
1.7.	PRAVNA PODLAGA	26
1.7.1.	Slovenska družinska zakonodaja skozi zgodovino	27
1.7.1.1.	Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih	28
1.7.1.2.	Zakon o delovnih razmerjih	32
1.7.1.3.	Družinski zakonik	33
1.7.1.4.	Resolucija o temeljih oblikovanja družinskega življenja v Republiki Sloveniji in predlog Resolucije o družinski politiki 2018 – 2028	33
1.8.	USKLAJEVANJE DRUŽINSKEGA IN DELOVNEGA ŽIVLJENJA	35
2.	FORMULACIJA PROBLEMA	41
3.	METODOLOGIJA	42
3.1.	VRSTA RAZISKAVE	42
3.2.	MERSKI INSTRUMENT ALI VIRI PODATKOV	42
3.3.	OPREDELITEV ENOT RAZISKOVANJA – POPULACIJA, VZOREC	43

3.4.	ZBIRANJE PODATKOV OZIROMA EMPIRIČNEGA GRADIVA	43
3.5.	OBDELAVA GRADIVA	43
4.	REZULTATI IN RAZPRAVA	47
4.1.	Družina in spremembe družinskega življenja	50
4.2.	Starševski dopust.....	53
4.3.	Domače delo.....	57
4.4.	Trg dela	59
4.5.	Usklajevanje delovnega in družinskega življenja	62
4.6.	Kulturne norme in vrednote	65
4.7.	Zakonodaja	67
5.	SKLEPI	73
6.	PREDLOGI.....	75
7.	LITERATURA.....	78
8.	PRILOGE	85
8.1.	VPRAŠALNIK	85
8.2.	INTERVJUJI.....	86
8.2.1.	Andrej	86
8.3.	OSNO KODIRANJE	115

KAZALO SLIK

Slika 1: Deleži različnih tipov družin v letih 2011 in 2015.....	5
Slika 2: Koriščenje starševskega dopusta s strani očetov, Evropska unija 2015.....	14

KAZALO TABEL

Tabela 1: Splošni podatki o intervjuvancih	47
Tabela 2: Odprto kodiranje za intervjuvanca Andreja	96

1. TEORETIČNI UVOD

1.1. DRUŽINA

V literaturi je mogoče prebrati mnogo različnih definicij družine. Rener (idr., 2006) pravi, da je treba termin formulirati tako, da bo razlikovalen, kar pomeni, da mora zajemati bistvene lastnosti družin, ki jo konstituirajo, hkrati pa se mora razločevati od drugih, podobnih oblik sobivanja ljudi. Termin mora biti inkluziven, zajeti mora vse oblike in načine družinskega življenja, ki se v vsakdanu pojavljajo, in tudi operativen, biti mora učinkovit, da se lahko uporablja v državnoadministrativnem in raziskovalnoinformacijskem delu (Rener idr., 2006). Inkluzivni definiciji sledi tudi slovenska politika, ki je v novem družinskem zakoniku družino definirala kot »življenjsko skupnost otroka, ne glede na starost otroka, z obema ali enim od staršev ali z drugo odraslo osebo, če ta skrbi za otroka ...« (Družinski zakonik, *Ur. l.* RS 15/2017, 2. člen). Definicija družine s strani Evropske komisije in Združenih narodov za Evropo, ki se uporablja za namene statističnih raziskav, je opredeljena kot jedrna družina dveh ali več oseb v skupnem gospodinjstvu, ki so med seboj povezane preko zakona, kohabitacije ali starša in otroka. Kohabitirajoča partnerja sta partnerja, ki imata skupno bivališče v istem gospodinjstvu in med seboj nista sklenila zakonske zveze (Keilman, 2003 v Rener idr., 2006).

Različni avtorji vsak na svoj način tipologizirajo družine. Tipologija mora biti takšna, da lahko z njo ugotovljamo obstoječe oblike družinskega življenja in odkrivamo tiste družinske oblike, ki potrebujejo socialnopolitične ukrepe zaradi raznih deprivacij (Rener idr., 2006). OZN je na osnovi svoje definicije družin, ki v ospredje postavlja skrb za otroke, določila tipologijo družin, ki razlikuje med:

- jedrnimi družinami, kamor vključuje tako biološke kot tudi socialne družine staršev in otrok, enostarševske ter adoptivne družine,
- razširjenimi družinami, kamor sodijo večgeneracijske družine,
- reorganiziranimi družinami, kamor spadajo dopolnjene ali vzpostavljene družine (Cseh-Szombathy, 1992 v Rener idr., 2006).

Brown (2005, str. 226-228) je družine razdelil nekoliko drugače, in sicer na:

- nuklearne družine, ki vključujejo otroke in starše v skupnem gospodinjstvu,
- razširjene družine, ki sestojijo iz več jedrnih družin,
- enostarševske družine,
- simetrične družine, kjer so vloge partnerjev enakovredne, naloge med njima so deljene.

Po Parsonsu je družina edino mesto, ki lahko zagotovi dve glavni funkciji v družbi, in sicer primarno socializacijo in stabilizacijo odraslih posameznikov. Družina je odgovorna za to, da otroke nauči norme in vrednote družbe, kar je Parsons poimenoval primarna socializacija. Pomemben del le-te je socializacija spolnih vlog. Če je primarna socializacija opravljena na pravi način, dečki ponotranjijo vlogo in pričakovanja do njega kot moškega in deklic kot žensk. Stabilizacija odraslih oseb pomeni emocionalno varnost, ki je dosežena v partnerskem odnosu (Revised Sociology, b.d.).

1.1.1. Družina skozi zgodovino

Pred industrijsko revolucijo so bile družine razširjene, delo je potekalo predvsem doma, kjer je moškemu pripadala vloga moralnega presojevalca. Družina je bila tudi mesto produkcije. Ker je delo potekalo znotraj doma, je bil oče vedno prisoten, bil je moralni vodja, učitelj, vzgojitelj. Z vzponom industrijske revolucije se je življenje, zlasti moških, selilo v javno sfero, v mesta, družine so se začele zmanjševati, oblikovale so se nuklearne družine. Moška vloga je bila predvsem materialna preskrba družine, v samem družinskem življenju pa je bil precej odsoten (Coltrane in Galt, 2000).

V začetku 19. stoletja je prišlo do številnih sprememb družinskih vlog. Starševsko moč sta nadomestili starševska dolžnost in odgovornost. Hierarhični socialni in družinski odnosi so postajali vse bolj recipročni. Sočasno z industrijsko revolucijo je prišlo do delitve dela med moškim in žensko, ženske so ostajale doma, moški pa so nastopili plačano delo v javni sferi. Delovni razred si takšne delitve ni mogel privoščiti, zato so ženske redko delale le znotraj lastnega doma. Očetova vloga je bilo materialno preskrbeti družino, zato je bil odsoten tako fizično kot tudi psihično. V začetku 20. stoletja so se pojavila vprašanja o pomanjkanju očetove vloge in kakšne posledice ima odsotnost očeta. Očetova prisotnost je postala nujna in pomanjkanje podpore družini je postalo kriminalizirano. Značilnosti tradicionalnega očeta

v preteklosti so bile avtoritarna drža, disciplinska vloga, vloga mostu med zasebno in javno sfero ter predvsem materialna preskrba družine (Mander, 2004).

Z vlogo očeta kot hranitelja družine, katerega glavna naloga in odgovornost je bila finančna podpora in skrb za preživetje družine, je ženski samodejno pripadla vloga skrbnice doma v zasebni sferi, ki je skrbela za gospodinjska, emocionalna in vzgojna dela. S takšno delitvijo sta se vzpostavila dva med seboj ločena vidika življenja, ki v nadrejeni položaj postavljata plačano delo v javni sferi, delo v zasebni sferi pa je zanikano. Omenjeni družinski model je ustvarjal ekonomska razmerja moči in odvisnosti, saj ženska in otroci brez moškega niso bili sposobni preživetja. Delitev pa je moškemu posredno legitimirala kontrolo in avtoriteto moških nad družinskimi člani. Takšna ureditev v družbi je utrjevala mišljenje in prepričanje, da je prvotna naloga moškega biti dober delavec in poskrbeti za finančno preskrbljenost družine, kar ga je izključevalo iz družinskega življenja, saj je svojo nalogo opravil že v sferi dela. Pričujoči model je v 19. stoletju deloval kot normativ in ideal družinske ureditve (Hrženjak, 2016).

Po drugi svetovni vojni so se začele dogajati spremembe, in sicer zaradi različnih socialnih, ekonomskih in kulturnih pogojev, ki so legitimirali očetovstvo zgolj z vidika materialnega preskrbovalca družine. Zaton industrijske produkcije in vse večja rast netradicionalnih zaposlitev sta povzročila visok delež nezaposlenosti med moškimi. Sočasno s temi procesi se je vzpostavljala tudi sistem države blaginje, ki je delno prevzela skrbstvene storitve in omogočila ženskam vstop na trg delovne sile. Nova pravna ureditev držav je omogočala razveze zakonske zveze, reproduktivne pravice žensk in podporo s strani države z različnimi dodatki in storitvami, ki je zmanjševala avtoriteto moškega nad ženskami in otroci. Iz skandinavskih držav so začele prihajati ideje o aktivnem, vključenem in enakopravnem partnerju in očetu, kar je začelo rušiti ideal očeta kot hranitelja družine. S temi procesi so se začeli spreminjati odnosi med moškimi in ženskami ter otroci, pa tudi odnos do plačanega dela in razmerja med plačanim in skrbstvenim delom (Hrženjak, 2016).

V preteklosti ni prevladovala takšna stopnja individualizma, kot smo mu priča danes. Emocionalna vključenost z otroci je bila bolj omejena kot je danes. V družbi je bilo bolj cenjeno, da moški skrbi za družino s finančnega vidika, kot pa to, da otroke uči in z njimi preživlja prosti čas. Z masovno produkcijo ženske niso mogle več konkurirati na trgu delovne sile in ostala jim je vloga skrbnice doma. Biti dobra mati, ki vzgaja in neguje otroke,

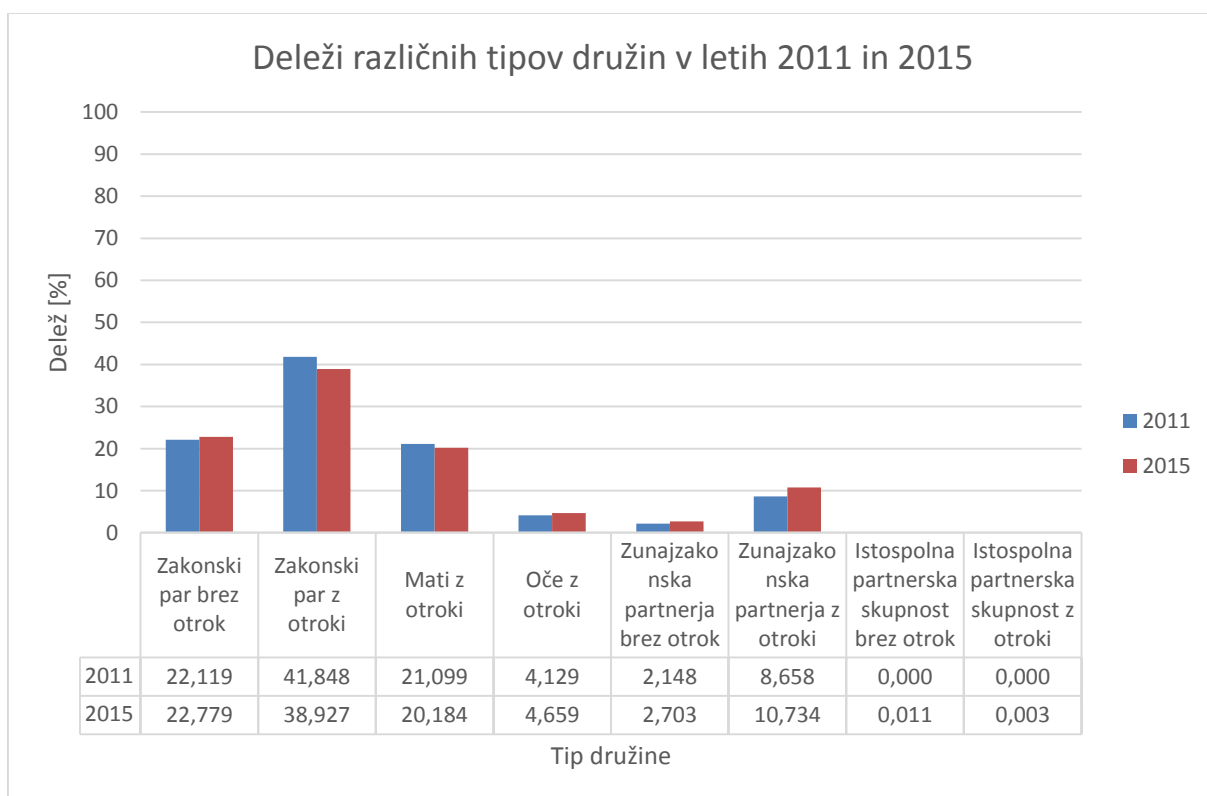
je postala družbena norma, ki so jo matere delile naprej svojim potomcem. V družbi se je ustalilo širše prepričanje, da so za trg dela primerni zgolj moški in da so za sfero doma lahko pristojne in odgovorne le ženske (Coltrane in Galt, 2000).

V medijih je v zadnjih letih veliko govora o krizi družine in o njenem razpadanju, saj opazujemo trend vse večjega števila ločitev, vse manj porok in vse več zunajzakonskih rojstev. Če pa pogledamo v preteklost, lahko opazimo, da je bilo tudi v preteklosti družinsko življenje precej nestabilno, ljudje so živeli v številnih oblikah družin. Povprečna velikost družin je bila v 16. stoletju podobna današnji, ki je leta 2016 znašala 2,3 člana. Število samskih posameznikov in reorganiziranih družin je bilo v 17. stoletju zelo visoko, celo višje kot danes. V letu 2016 je v Evropski uniji živelo 33,1 % posameznikov in posameznic v samskem gospodinjstvu (Gittins, 1993, Eurostat, 2017). Podatke o novih družinskih oblikah je težko najti, saj je uradna statistika pomanjkljiva in selektivna. Selektivna zato, ker zbira podatke, ki jih potrebuje za oblikovanje raznih politik, pomanjkljiva pa zato, ker je usmerjena na model nuklearne družine, ki je zaradi vseh družinskih sprememb iz zadnjih desetletij vse manj pogost (Rener idr., 2006).

Bolj kot o krizi družine lahko govorimo o krizi ideologije družine. Ljudje se za družinsko življenje odločajo na podlagi lastnih predstav, želja. Družina je mladim pomembna vrednota, saj ima v njej posameznik občutek varnosti, zaupanja, intimnosti. Odločitev za starševstvo je skrbno načrtovan projekt, ki je povezan s številnimi pogoji, tako objektivnimi kot tudi subjektivnimi. Med najpomembnejšimi objektivnimi pogoji izstopajo varnost zaposlitve in finančna preskrbljenost, urejene stanovanjske razmere in možnost usklajevanja dela in družine. Med osebnimi dejavniki pa so najpogostejši psihosocialna zrelost in pripravljenost na starševstvo, kakovostno osebno življenje, stabilen partnerski odnos in občutek pravične razdelitve gospodinjanskega dela (Penner idr., 2012).

S pravno izenačenostjo zakonske in zunajzakonske zveze se vse več ljudi odloča za slednjo. V letu 2015 je bil delež zakonskih parov še vedno najvišji, in sicer 61,7 %. Delež zunajzakonskih partnerjev je v primerjavi z letom 2011 narasel za 8 % in v letu 2015 znašal 13,4 % (SURS, 2015). Število razvez narašča zaradi dejstva, da je le-ta pravno omogočena. Opazimo lahko, da se v času družbenih kriz število razvez zmanjša, saj družina deluje kot stabilizator. Večanje števila razvez s seboj prinese vse več enostarševskih in reorganiziranih družin. Enostarševske družine v družbi niso več stigmatizirane, kot so bile v preteklosti, so

pa kljub temu podvržene večji socialni deprivaciji. Med enostarševskimi družinami je več materinskih kot očetovskih, kar je odraz tradicionalne ideologije materinstva. Podatki Eurostata kažejo, da je bilo leta 2011 na ravni Evropske unije 2,6 % enostarševskih družin z očetom in 13,4 % enostarševskih družin z materjo. Slovensko povprečje kaže, da je enostarševskih družin z očetom 4,1 %, enostarševskih družin z materjo pa 21 % (Eurostat, 2015). Posledično je boljše kot o krizi družine govoriti o novih oblikah družinskega življenja, ki omogočajo boljše spopadanje z izzivi današnjega časa (Rener idr., 1995).



Slika 1: Deleži različnih tipov družin v letih 2011 in 2015. (vir: SURS, 2011)

Družina ontološko še vedno temelji na materinstvu, ki je družbeno zaželeno tudi zato, ker se novo očetovstvo še ni realiziralo. Starševstvo ostaja zaželeno, kar se vidi tudi v zanimanju za hitro razvijajoče se reproduktivne tehnologije, razumevanje protektivnega otroštva in poskusi aktivnega vključevanja očetov v starševanje (Švab, 2001).

1.2. SPREMEMBE DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA

V največji meri je na družinske spremembe v zadnjih desetletjih vplival vstop žensk na trg delovne sile. Na ta pojav je v Sloveniji v veliki meri vplival socializem, in sicer z ideološko promocijo zaposlovanja žensk in z dejansko potrebo po delovni sili. Vzporedno z množičnim zaposlovanjem žensk je potekala tudi promocija enakosti spolov in dobro razvit sistem javnega otroškega varstva ter ureditev porodniškega in starševskega dopusta (Rener idr., 2006). Spremembe v družinskem življenju se kažejo s spremembami oblik in kompozicij družin, z maritalnimi spremembami, rodnostnimi spremembami in širšimi societalnimi in demografskimi spremembami (Švab, 2001, Rener idr., 2006). V spremembe oblik sodi pluralizacija družinskih oblik, kar je vidno kot zmanjševanje števila nuklearnih družin, naraščanje števila reorganiziranih in enostarševskih družin, pojav parastarševanja, naraščanje števila istospolnih družin in enočlanskih gospodinjstev ter zmanjševanje števila družinskih članov, kar je povezano s trendom upadanja rodnosti (Švab, 2001).

Med maritalne spremembe štejemo padanje števila porok, naraščanje števila kohabitacij, zviševanje starosti ob prvi poroki, naraščanje števila neporočenih, naraščanje števila razvez zakonskih zvez in fenomen ponovnega poročanja. Pojav kohabitacij je opazen že od 1970 dalje, ko je bil fenomen viden kot predhodna faza pred poroko, kohabitacije pa so danes izenačene z zakonsko zvezo. Razlogi za višanje starosti ob prvi poroki so višja stopnja izobrazbe, večji delež zaposlenih žensk in izboljšanje ponudbe kontracepcijskih metod (Švab, 2001, Rener idr., 2006).

Rodnost upada že od 70. let preteklega stoletja in vpliva na velikost družine, zviševanje starosti matere ob prvem otroku, naraščanje števila otrok, rojenih izven zakonske zveze. Stopnja rodnosti v Sloveniji je v skladu s povprečjem v Evropski Uniji. Leta 2015 je znašala 1,58 živorojenega otroka na žensko, vendar je zniževanje števila rojstev ena izmed postmodernih značilnosti (Eurostat, 2017a). Na trend vpliva več razlogov, in sicer spremembe v organizaciji družinskega življenja, dejstvo, da družina ni več proizvodna enota, ampak to mesto prepušča industrijskim enotam masovne produkcije, spremenjene so vloge žensk, ki ne sodijo več le v zasebno, temveč tudi v javno sfero, vpliv pa ima tudi koncept odgovornega starševstva, saj je le-to postalo strogo načrtovan projekt (Rener idr., 1995, Švab, 2001).

Spremembe, ki določajo družinsko življenje, niso rezultat le individualnih odločitev, ampak so pomembno povezane z družbenimi spremembami. Pomembne so spremembe na trgu delovne sile, še posebej zaposlovanje žensk, ki vpliva na rodnostne spremembe oziroma na splošno strukturira življenjske poteke. Drugi trend, ki vpliva na vsakdanje družinsko življenje, pa je staranje prebivalstva (Švab, 2001).

Spremembe družinskih oblik se kažejo skozi dva procesa. Prvi je pluralizacija družinskih oblik in družinskega življenja, ki se kaže skozi spreminjanje družin po spolni, starostni strukturi, spreminjanju družinskih vlog in delitvi družinskega dela ter drugačnih potekih družinskega življenja. Prav tako se spreminjajo odnosi v družinah, saj ne obstaja več pravilo hierarhije med starši in otroki, manj je nadzorovanja in poslušnosti, namesto tega v družinah prevladujejo odnosi pomoči, zaupanja, spodbujanja. Opazni so drugačni družinski poteki, saj posamezniki niso več vezani na tradicionalne družbene norme o življenjskih potekih in prehodih ter na njihovo časovno zaporedje, kot so bili njihovi predniki, temveč se odločajo vse bolj glede na svoje lastne želje in potrebe. Drugi proces pa je zmanjševanje števila družinskih članov kot posledica zniževanja rodnosti. Število nuklearnih družin se zmanjšuje, naraščajo pa reorganizirane, enostarševske, istospolne družine in enočlanska gospodinjstva (Rener idr., 2006).

Pluralizacija družinskih oblik pomeni soobstoj različnih oblik in načinov družinskega življenja glede na odločitev posameznikov. Proces je povezan s spremembami, kot so upad števila formalnih zakonskih zvez, večanje števila kohabitacij, večanje števila razvez in otrok, rojenih izven zakonske zveze ipd. (Švab, 2001). Proces družinske pluralizacije je tisti, ki omogoča ohranjanje družine kot totalnega družbenega fenomena oziroma njeno delovanje v smeri vzpostavljanja ravnovesja med individualizmom in skupnostjo (Švab, 2001, str. 83).

Zaradi sprememb življenjskih potekov od devetdesetih let prejšnjega stoletja dalje, kot so modernizacijski procesi, globalizacija, individualizacija, prestrukturiranje trgov z vse večjimi zahtevami po specializirani, prilagodljivi in izobraženi delovni sili ter ukrepi socialnih politik, se obdobje odvisnosti mladih od primarne družine podaljšuje. Odločitev za starševstvo in oblikovanje lastne družine se tako premika na vse poznejša leta ter je premišljena in zavestna odločitev posameznikov, in ne več usoda. Povprečna starost ženske ob rojstvu prvega otroka je v Sloveniji leta 2015 znašala 28,7 let (Eurostat, 2017a). Demografske spremembe so v Sloveniji opazne že od osemdesetih let prejšnjega stoletja, ko

je stopnja rodnosti in poročanja upadla, povečale pa so se kohabitacije in zunajzakonska rojstva (Kuhar, 2007).

V zadnjih desetletjih se vse bolj pojavlja tako imenovana LAT-faza, ki v dobesednem prevodu pomeni živeti skupaj, narazen. LAT-faza je vmesna faza med družinsko odvisnostjo in popolnoma neodvisnim življenjem. V tej fazi se znajdejo predvsem mladi v času podaljšanega študija in tudi po koncu le-tega. Razlogi za takšno organiziranost pa so različni. Med zunanjimi dejavniki se najpogosteje pojavljajo težave s finančno neodvisnostjo, kar za seboj povleče stanovanjsko problematiko, podaljšan študij. Notranji dejavniki pa so lagodnost, razumevanje s starši, materialna in čustvena varnost. Nekateri raziskovalci predvidevajo, da je mladih v takšni situaciji v Sloveniji približno 43 % (Rener idr., 2006).

Odseljevanje od doma je povezano s statusnimi prehodi, med njimi najpogosteje s poroko in starševstvom. Temu je bilo naklonjeno ugodno stanje na trgu dela, stanovanjske možnosti, splošna blaginja in dojetanje poroke kot načina samoosvajanja. Od 70. let dalje pa predvsem v severnih in zahodnih državah odseljevanje ni več nujno povezano z oblikovanjem lastne družine, temveč na odseljevanje močno vplivajo razmere na trgu dela in zaposlitvene možnosti, stanovanjske razmere in finančne spodbude države blaginje ter bolj individualni dejavniki, kot so družinske vezi. Na vse daljše bivanje mladih s primarno družino pa vplivajo tudi odnosi znotraj družine, visoka stopnja avtonomije, obseg in razpored domačih del (Kuhar, 2012). Vse več je žensk, ki se zavestno odločijo, da ne bodo imele otrok, kar lahko povežemo z upadom ideologije obveznega materinstva. Podatek je treba razumeti v kontekstu spreminjanja prioritet v življenjskem poteku posameznic. Bolj kot to, da se ženska odloči ne imeti otrok, gre za časovno fleksibilizacijo možnosti odločanja za materinstvo. Spremembe, ki prav tako vplivajo na poznejša leta, ko ženska rodi in manjše število otrok, so podaljšana mladost, daljšanje obdobja študija, večanje deleža žensk na podiplomskem študiju, zaostreni pogoji na trgu dela (Švab, 2001).

1.3. OČETOVSTVO

Za razumevanje področja je naprej potrebno poznati razliko med pojmi. Očetovstvo je skrbstvena, vzgojna vloga, ki jo ima, oblikuje in igra moški kot eden od bioloških ali

socialnih staršev. Pod očetovanje pa sodijo vse skrbstvene, vzgojne prakse izvajanja očetovske vloge (Švab v Rener idr., 2008).

Fenomen novega očetovstva označuje premik od tradicionalnega, patriarhalnega modela družine, kjer je vloga očeta predvsem materialna preskrba družine, k aktivnemu očetu, ki je vključen v družinsko življenje in dogajanje. Fenomen je povezan s širšimi spremembami na področju demografije, z rodnostjo, poročnimi spremembami, staranjem prebivalstva, s spremembami na področju družinskega življenja - pluralizacijo le-tega, spremembami v strukturi družin ter družinskih potekih ter spremenjenih razmer na trgu dela. Pri slednjem je najbolj pomembno množično zaposlovanje žensk, zaostreni delovni in zaposlitveni pogoji ter problem usklajevanja dela in družine. V 90. letih je postalo jasno, da je fenomen široko prisoten v družbi in se kaže preko pluralizacije moškosti, erozije očetovske identitete, vse večje vključenosti v skrb za otroke in čedalje bolj tudi v gospodinjska opravila. Spremembe so vidne tako na ravni individualne identitete kot na družbeni in sistemski ravni (Rener idr., 2005).

Individualno spreminjanje očetovskih praks je odvisno od širših organizacij in struktur, ki aktivno vlogo očeta lahko podpirajo ali onemogočajo. Trg dela in položaj posameznika na njem pomembno vplivata na možnost usklajevanja dela in družine. Pogoji dela, kot so dolžina, organizacija, predvidljivost in prilagodljivost delovnika, stopnja avtonomije delavca, višina dohodka, obseg plačanega dopusta, pogoji napredovanja, organizacijska kultura, možnosti usklajevanja dela in zasebnega življenja vplivajo na podrejenost zasebnega življenja (Hrženjak, 2016, str. 63-64). Izkušnje z zaposlitvijo oziroma na trgu delovne sile, občutek varnosti zaposlitve ter razpoložljivost alternativnih virov dohodka so dejavniki, ki najbolj vplivajo na prakse očetovanja, bolj kot razredna, etnična pripadnost, izobrazba in osebne karakteristike (Švab v Rener idr., 2008).

Rener in sodelavke ugotavljajo, da se aktivno očetovstvo v Sloveniji ne odraža v takšni meri kot v zahodnih državah in da je najbolj vidno na ravni vrednot, stališč, percepcij očetovskih in materinskih vlog ter položaja žensk v družbi. Percepcij o tradicionalni delitvi spolnih vlog med moškim in žensko vsaj na nominalni ravni skoraj ni več zaznavati, moški pa podpirajo sodobne trende aktivnejše participacije v družinskem življenju (Rener idr., 2005).

Fenomen aktivnega očetovstva je viden predvsem na identitetni ravni, saj si očetje želijo večje vpletenosti v skrbi za otroke, z njimi si želijo tesnejših in pristnih odnosov in

pripravljene so povečati svojo participacijo. V to smer se odvija tudi dejanska participacija, vendar veliko počasneje kot na identitetni ravni, saj je med tema dvema ravnema še precejšen razkorak. Moški vpletenost merijo s svojo pripravljenostjo v družinsko udejstvovanje bolj kot pa dejanski čas, ki ga namenijo družinskim obveznostim, poleg tega pa svoje udejstvovanje merijo medgeneracijsko, torej v primerjavi z vpletenostjo v družinsko skrb svojih očetov (Švab v Rener idr., 2008).

Baldock in Hadlow sta izdelala tipologijo sodobnih očetov, v kateri razlikujeta med štirimi različnimi očeti, in sicer med (Baldock in Hadlow, 2004, str. 716):

- očetom izvršiteljem, ki ni vključen v dnevno nego otrok, njegova najpomembnejša vloga je biti vzor otrokom in jim postavljati jasna pravila,
- očetom zabavljačem, ki pogosto zabava in zamoti otroke, medtem ko mati opravlja gospodinjska opravila,
- koristnim očetom, ki pomagata z dnevnimi nalogami, povezanimi z varstvom in nego otrok ter gospodinjstvom. S partnerko nista enakopravna, temveč oče služi kot pomočnik materi in
- polno udeleženi očetom, ki v enaki meri kot partnerka opravlja družinska in domača dela, starševske vloge so zamenljive.

Avtorja navajata, da večina očetov sodi v srednji dve skupini, ki predstavljata očeta v podporni vlogi partnerki. Russell (v Rener idr., 2008, str. 23) je očete razdelil nekoliko drugače:

- nezainteresirani očetje, kamor sodijo očetje, ki ne preživijo dosti časa doma, ampak svoj čas preživljajo večinoma na trgu dela, njihova vloga je materialna preskrba družine
- tradicionalni očetje, ki doma preživijo dosti časa, a je njihova vpletenost v družinsko dogajanje omejena na igro z otroki
- dobri očetje so pripravljene negovati in skrbeti za otroke ter pomagati partnerki, vendar so opravila selektivna in potekajo ob popoldnevih, počitnicah in vikendih
- netradicionalni očetje so očetje v tistih družinah, kjer so skrb, vzgoja in nega otrok ter gospodinjska opravila enakomerno porazdeljena med partnerjema.

V Sloveniji prevladujeta tradicionalni model, v katerem so očetje le izjemoma udeleženi v družinsko življenje in opravljajo tradicionalno moška dela, in podporni model, kjer so očetje

sicer vpleteni v družinsko delo, vendar to ni enakomerno razdeljeno med partnerjema, ženske pomoč največkrat dobijo pri sorodnikih ali pa se poslužujejo plačane pomoči. Vsi, zgoraj omenjeni modeli, ohranjajo patriarhalno vlogo očeta (Švab v Renner idr., 2008).

Pleck (v Lupton in Barclay, 1997) je oblikoval razvoj obdobj očetovstva. V 18. in 19. stoletju je prevladoval oče, čigar vloga je bila avtoritativen moralni in verski pedagog. V drugi polovici 19. in do sredine 20. stoletja je bil oče večinoma distanciran materialni preskrbovalec družine. V 40. letih prejšnjega stoletja in do sredine 60. let so vloge postajale vedno bolj obrnjene v zasebno sfero in oče je začel predstavljati vzor za ponotranjenje spolnih vlog. Od poznih 60. let naprej pa se oblikuje tako imenovani novi oče, ki neguje in skrbi za otroke ter participira na trgu dela.

Poleg pojavnosti aktivnega očeta pa je sočasno opazen tudi trend neprisotnosti očeta. Za žensko še vedno velja njena obveza k materinjenju kot delu njene identitete, za moške pa obstaja legitimna možnost neprisotnosti. Skupni imenovalec tako aktivnega kot neprisotnega očeta je dominantna percepcija materinstva kot obvezne ženske identitete (Švab v Renner idr., 2008). Švab (2001, str. 131) pravi, da »problem moške vključenosti v družino ni toliko problem moških oziroma njihove pripravljenosti in sposobnosti za učenje, temveč kulturnega imaginarija, ki v ontologijo družine umešča materinstvo kot ekskluzivno, nenadomestljivo in za obstoj in reprodukcijo družbe nujno vlogo.«

1.4. OČETOVSKI IN STARŠEVSKI DOPUST

Slovenska zakonodaja pozna očetovski in starševski dopust, Skandinavske države pa so pred leti uvedle še očetovsko kvoto in od tedaj naprej beležijo vzpon koriščenja starševskega dopusta s strani očetov, ki se je na Norveškem v obdobju med letoma 1993 in 1998 dvignil za 76 % (Brandth in Kvande, 2001). Očetovska kvota je neprenosljiva pravica dela starševskega dopusta, ki je rezervirana za očete, in propade, če do izrabe ne pride. Njen namen je spodbuditi enakost med spoloma in povečati usklajenost med delom in družino (European Commission, 2016). Očetovska kvota vpliva na povečano rodnost, saj se pari prej odločijo za večjo družino, če je oče bolj vpleten (Rege in Solli, 2010).

Vendar pa sam institut očetovskega dopusta še ne zagotavlja dejanskih možnosti koriščenja (Rener idr., 2005). Pomembno vlogo v določanju porasta koriščenja starševskega dopusta s strani očeta igrajo socialne norme in kultura delovnega okolja. Slednje lahko deluje spodbudno ali zaviralno, saj stopnja delodajalčeve podpore vpliva na koriščenje dopusta s strani očetov. Poleg nacionalno oblikovane zakonodaje lahko delodajalci oblikujejo ukrepe za usklajevanje dela in družine, ki nudijo širše ugodnosti, na primer otroško varstvo v podjetju, fleksibilen delovni čas, kolektivne dogovore glede delovnega časa, individualne odločitve o povečanju oziroma zmanjšanju števila ur in podobno. H kulturi podjetja prispeva sektor dela, maskuliniziranost podjetja, vedenje vodstva, velikost podjetja (Van Belle, 2016).

Vloga očetov je pomembna zaradi njihove povezanosti z otroki in dobrobiti otrok, zaradi zblíževanja ekonomske vloge žensk z moško ekonomsko vlogo pri plačilih in položajih na delovnih mestih, posledično pa tudi zaradi enakovrednejše delitve dela in skrbi v družini, ne nazadnje pa tudi zaradi enakosti med spoloma (Rener idr., 2008).

1.4.1. Očetovski dopust

Očetovski dopust je kratek dopust, namenjen izključno očetom takoj po rojstvu otroka, glavni namen je omogočiti očetom čas, da ga preživijo z družino. Na ravni Evropske unije ni določil o očetovskem dopustu, vendar zakonsko pravico do očetovskega dopusta ureja 22 od 28 držav članic Evropske unije. Preostalih 6 držav članic še vedno nima urejenega očetovskega dopusta, kar predstavlja 22 % celotne populacije Evropske unije. Povprečno trajanje pravice na ravni Evropske unije je 10 dni, vendar obstaja širok razpon v trajanju med posameznimi državami, nadomestilo v povprečju znaša 96 % plače posameznika. Slovenija je pravico do očetovskega dopusta uvedla leta 2015 in je njen obseg od takrat že nekajkrat spremenila. Od uvedbe Zakona o uravnoteženju javnih financ nadomestilo za očetovski dopust znaša 90% plače (European Commission, 2016).

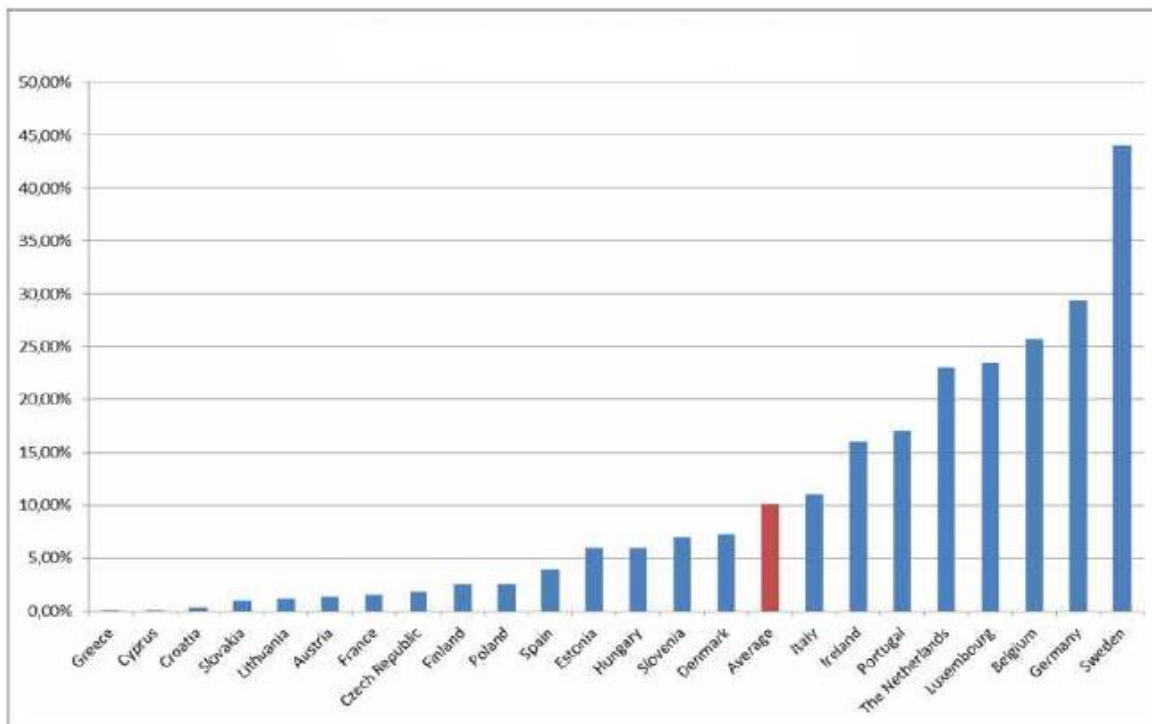
Materinski dopust se je začel pojavljati v 50. letih, šele 20 let kasneje pa se mu je pridružil še starševski dopust. V Sloveniji je bil šele pred kratkim, natančneje leta 2003, predstavljen očetovski dopust, Skandinavske države, pionirke na tem področju, pa so ga predstavile že v 80. letih. "Koriščenje starševskega dopusta s strani očetov naj bi pripomoglo k prilagajanju očetov na starševske zahteve, spodbujalo večjo vključenost in navezanost z otroki in

povečalo delitev obveznosti in skrbi za otroke z materami” (Rener idr., 2008, str. 101). Očetje razumejo očetovski dopust primarno kot podporo partnerki, ki neguje otroka, in ne kot možnost oblikovanja aktivne vloge očeta. Ta percepcija se kaže v času koriščenja dopusta, ko očetje navadno prevzamejo večino gospodinjskih opravil, ki jih navadno opravlja partnerka (Rener idr., 2006). Najpogostejši razlogi za koriščenje očetovskega dopusta so pomoč in opora partnerki, stik in skrb za otroka, samoumevnost in koriščenje dane možnosti, odgovornost očetovstva, povezovanje z družino in prisotnost v prvem obdobju (Kanjuro Mrčela idr. v Hrženjak 2016, str. 34).

Očetovski dopust je pomemben mehanizem že v času nosečnosti in takoj po rojstvu otroka, saj vpliva na oblikovanje očetovske identitete, poleg tega pa se izkaže potreben in zaželen zlasti v dneh po porodu, ko nudi oče predvsem podporo in pomoč partnerki. V tem času oče predvsem pestuje otroka, ga tolaži, kopa, previja, oblači in ponoči vstaja namesto partnerke. Vendar pa zaradi časovne omejenosti dopusta po koncu le-tega sledi zdrs v tradicionalno delitev dela (Rener idr., 2005). Raziskave so pokazale, da vpletenost očetov v družinsko življenje preko očetovskega dopusta kljub zelo omejenemu trajanju poveča zadovoljstvo, splošno počutje mater in zniža možnosti za poporodno depresijo (Sejourne idr., 2012).

1.4.2. Starševski dopust

Starševski dopust je namenjen očetom in materam. Vsaka država različno oblikuje načine izrabe, in sicer je to lahko neprenosljiva individualna pravica, kjer obema staršema pripada enako trajanje, dopust pa je lahko tudi individualna pravica, ki se lahko prenese med staršema, ali pa družinska pravica, ki si jo starša lahko razdelita po želji (European Commission, 2016). V povprečju se koriščenje starševskega dopusta s strani očetov po Evropi viša, vendar v zelo različnem deležu.



Slika 2: Koriščenje starševskega dopusta s strani očetov, Evropska unija 2015 (vir: European Parliament, 2015)

Na ravni EU očetje v povprečju koristijo starševski dopust v 10 %. Odstotek je najvišji na Švedskem, kjer znaša 44 % in najnižji v Grčiji, kjer le 0.02 % očetov koristi starševski dopust. Slovensko povprečje se giblje med 4 in 7 %. Dvig koriščenja starševskega dopusta s strani očetov je pomemben iz številnih ekonomskih, socialnih in demografskih vidikov (Van Belle, 2016). Ekonomski izidi vse večje udeležnosti očetov v starševskem dopustu se kažejo v zmanjšani neenakosti na trgu dela zaradi večje udeležbe žensk na trgu dela po rojstvu otrok. Posledično je plačna vrzel med spoloma manjša, zmanjša pa se tudi pokojninska vrzel med spoloma, ki je še večja od plačne vrzeli (Van Belle 2016, str. 10-11). Med socialne vidike sodi večja enakost v delitvi plačanega in neplačanega domačega dela in izboljššan razvoj otroka, kar se odraža v otrokovih kognitivnih sposobnostih, zlasti v obdobju do 3. leta starosti otroka (Van Belle 2016, str. 10-12). Izidi v demografskih vidikih pa so opazni v omogočanju pogojev, ki parom omogočajo število otrok, ki si ga želijo (Van Belle, 2016, str. 12).

S promocijo koriščenja dopusta s strani očetov vlada skuša vplivati na enakomernejšo delitev domačega dela med spoloma, izenačiti pogoje zaposlovanja in podpira vrnitev matere na trg dela. Večji delež očetov na starševskem dopustu ima pozitivne učinke na ravnotežje med

delom in družino. Učinkovito usklajevanje dela in družine ter ukrepi s področja vplivajo na ekonomsko aktivnost žensk. Vpletenost očetov v skrb za otroke je povezana z odločitvijo žensk za oblikovanje družine, kar vodi v pozitivne demografske izide (Van Belle, 2016). Pull in Vogt (2010, str. 121) sta raziskovala spremembe v plačanem starševskem dopustu ter vpliv le-teh na povečan delež koriščenja s strani moških. V Nemčiji so leta 2007 predstavili shemo, ki ni bila odvisna od prihodka družine, poleg tega pa se je starševski dopust podaljšal za 2 meseca, če sta starša oba koristila starševski dopust. Ugotovila sta, da se je verjetnost koriščenja starševskega dopusta s strani očeta povečala po tem, ko je bila shema predstavljena (European Commission, 2016).

Na makro ravni se vpliv starševskega dopusta odraža v optimalni kvaliteti življenja novorojenca. Raziskave kažejo, da starševski dopust v povezavi z javnim otroškim varstvom in družinskimi prejemki pozitivno vpliva na nizko stopnjo revščine in umrljivosti otrok (Engster in Stensota, 2011). Huerta in sodelavci (2013) so analizirali podatke štirih OECD držav, da bi opisali, kako politika dopustov vpliva na očetovo obnašanje, ko so otroci majhni, in ali njegova vključenost pomeni pozitivno obnašanje in kognitivne sposobnosti otrok. Ugotovili so, da moški, ki koristijo dopust, bolj pogosto sodelujejo pri starševskih obveznostih in da imajo otroci, katerih očetje so močno vpeti v družinsko življenje, boljše kognitivne sposobnosti. Bolj kot količina časa, ki ga oče nameni otroku, pa je pomembna kvaliteta odnosa.

Raziskovalci (Bassanini in Venn, 2007) so tudi ugotovili, da dostop do starševskega dopusta zniža dolžino premorov v karieri zaradi rojstva otrok. Ugotovili so, da se ženske, ki lahko koristijo starševski dopust, pogosteje vrnejo na trg dela po rojstvu otroka, kot druge ženske. Po koncu starševskega dopusta se ženske najpogosteje vrnejo na isto delovno mesto, kot so ga imele pred izrabo tega dopusta (European Commission, 2016).

Dahl in drugi (2014) so raziskovali vpliv vrstnikov na koriščenje starševskega dopusta na Norveškem. Ugotovili so, da je 15 % večja verjetnost, da bodo koristili starševski dopust sami, če so ga koristili prijatelji (European Commission, 2016).

Poleg finančnih razlogov, ki vplivajo na koriščenje starševskega dopusta s strani očeta, pa ima še močnejši vpliv na to odločitev izobrazba. Višja kot je namreč izobrazba staršev, večja je verjetnost, da si bosta starševski dopust delila. Pomembno mesto pa še vedno zaseda socialna konstrukcija spolne identitete, ki je povezana s poklicem in ekonomsko vlogo v

družini. Najpomembnejši zunanji dejavnik pa predstavljajo delodajalci, ki lahko zavirajo ali spodbujajo koriščenje starševskega dopusta s strani očeta (Rener idr., 2005).

V zadnjih letih je poudarek družinskih politik na oblikovanju dopustov, ki bi jih v večji meri koristili moški, ter v fleksibilizaciji teh dopustov. Vloga očetov se veča z daljšanjem neprenosljivih delov dopusta, ki jih lahko koristi izključno oče. Večja fleksibilnost dopustov pa vključuje obdobje, v katerem lahko starši izkoristijo dopust, možnost dopusta po delih, možnost sočasnega dopusta obeh staršev in možnost vključevanja na trg dela z delnim delovnim časom (Rener idr., 2008). Možnost, ki spodbuja očete h koriščenju, je tudi delni starševski dopust, kar pomeni, da delno sodelujejo na trgu dela, delno pa skrbijo za otroka, dopust pa se v tem primeru na Norveškem sorazmerno podaljša. V Franciji na primer, starševski dopust traja 8 mesecev, za vsakega izmed staršev 4 mesece, pri čemer se skrajša na 6 mesecev, če starševski dopust koristi le eden izmed staršev. V Nemčiji se starševski dopust podaljša, če vsaj določen delež koristi tudi oče. Na Norveškem določen del pripada le očetu, je neprenosljiva pravica, ki propade, če je oče ne izkoristi (Van Belle, 2016). Dopust na Švedskem traja 480 dni, pri čemer lahko 30 dni koristita starša skupaj, ostalih 450 pa koristita posebej. 60 dni od 480 je individualna pravica, ki propade, če ni koriščena (Eurofound, 2015).

V državah, kjer je starševski dopust pravica obeh staršev in ne individualna pravica, se dogaja, da večinsko ta dopust koristijo zgolj matere. Očetje pogosteje koristijo starševski dopust pod pogoji, kot so visoko denarno nadomestilo, individualna in ne starševska pravica, ki temelji na neprenosljivosti in propadu, če ta ni izkoriščena, ter učinkovito časovno umeščena pravica do izrabe starševskega dopusta (Van Belle, 2016).

Rener in sodelavke (2005, str. 52-53) so ugotovljale razloge, zakaj matere še vedno v večini koristijo starševski dopust. Ugotovile so, da je odločitev za koriščenje dopusta najprej predmet dogovora med partnerjema, pogost razlog je mišljenje očetov, da otrok bolj potrebuje mater kot očeta, pomemben dejavnik predstavlja primarna želja matere po starševskem dopustu, ne gre pa zanemariti tudi razmer na delovnem mestu, ki niso naklonjene moškim, da bi dopust izrabili.

Starševski dopust vpliva na količino časa, ki ga očetje preživijo doma. V primerjavi med tistimi, ki so koristili starševski dopust, in tistimi, ki ga niso, prvi preživijo v povprečju 79 minut manj na delovnem mestu, 64 minut več z otrokom in 38 minut več z otrokom, medtem

ko mati ni prisotna (Rege in Solli, 2010). Ukrepi, ki so v Sloveniji vezani na starševski dopust, so usmerjeni v skrb za otroke in ne k promoviranju enakih možnosti obeh spolov. Problem družinske politike se kaže tudi v tem, da posamezni ukrepi niso povezani v neko celoto, ki bi povezovala vse akterje od države do delodajalcev in posameznikov. Prav tako je problematično, da so ukrepi usklajevanja dela in družine osredotočeni predvsem na prvo leto od otrokovega rojstva, vendar se pravo usklajevanje začne po preteku enega leta, ko se starša vrmeta na trg delovne sile (Rener idr., 2008).

Brandth in Kvande (1998) sta ugotovila, da obstajajo razlike med moškimi in ženskami, ki se pri opravljanju domačega dela pojavijo na starševskem dopustu. Moški starševski dopust dojemajo zgolj kot skrb za otroke in ne tudi skrb za gospodinjstvo (Rener idr., 2008). Poleg plačanega je tudi neplačano delo pomemben faktor v razumevanju, zakaj se spolna neenakost v koriščenju starševskega dopusta težko spremeni. Tudi v državah, kjer moški pogosto koristijo starševski dopust, ženske še vedno opravijo večino domačega dela. Očetovska kvota iz Skandinavskih držav je imela na porazdelitev domačega dela pozitivne posledice (Van Belle, 2016).

1.5. DOMAČE DELO

Domače delo je širši pojem za vse neplačano delo v zasebni sferi, ki vključuje gospodinjstvo, skrb za otroke in nego le-teh, emotivno in skrbstveno delo, vzdrževalna dela, popravila. Količina opravljenega dela je odvisna od tega, koliko časa je posameznik doma, torej položaj in zahtevnost delovnega mesta diktirata pogoje za opravljanje domačega dela. Delitev dela med partnerjema je odvisna od všečnosti in preferiranja določenih opravil (Rener idr., 2005).

Domače delo je še vedno spolno segregirano ter se le počasi spreminja. Spremembe so vidnejše v subjektivnih percepcijah in vrednotah kot v dejanskem stanju. Hochschild (1997) ta fenomen imenuje zavlačevana revolucija. Delitev družinskega dela ostaja bolj ali manj enaka, spremembe so vidnejše v načinu razmišljanja posameznikov. Na delitev družinskega dela vpliva delovno mesto in partnerjev položaj na delovnem mestu ter fleksibilnost delovnega časa in osebnih prioritet moškega (Rener idr., 2006). Danes tako moški kot tudi ženske namenijo več svojega časa skrbi za svoje otroke kot njihovi predniki, vendar med spoloma še vedno ostajajo razlike, saj ženske preživijo z otroki dva do trikrat več časa kot

moški. Moški se, vsaj na simbolni ravni, zavedajo in si želijo biti bolj vključeni v družinsko življenje, kar se odraža v večji aktivnosti moških zlasti v popoldnevih, večerih in ob vikendih, otrokom namenjajo predvsem čas za igro, pogovor, izobraževanje in športne aktivnosti, bolj kot preostale oblike nege in skrbi (Craig, 2006).

Domače delo je sodoben fenomen, ki ga je vladajoči razred vpeljal, da bi sebi zagotovil obstanek na oblasti. Z ločevanjem med družinsko zasebnostjo žensk in politično javnostjo moških so se izoblikovali diametralno nasprotni ideali moškosti in ženskosti, ki jih je še danes težko izkoreniniti. Način, obseg in družbeni pomen domačega dela se sicer spreminja, a ostaja vezan na funkcijo družine kot servisne enote. Funkcija ženske kot skrbnice doma in otrok je bila socialno prezrta, družbeno pričakovana in razvrednotena. Zaradi ideologije materinstva so ženske sprejele svojo vlogo gospodinje (Rener v Rener idr., 2008).

V Sloveniji bi pričakovali visoko stopnjo enakopravnosti med spoloma tako v javni kot v zasebni sferi zaradi več razlogov. Prvi je množično zaposlovanje žensk od konca druge svetovne vojne dalje, drugi je dobro razvit sistem institucionalnega otroškega varstva, tretji pa dobro razvita družinska politika. Tradicionalna delitev dela v zasebni sferi ostaja zakoreninjena med ljudmi in se le počasi liberalizira. Neenakosti v zasebni sferi se kažejo tako v količini opravljenega domačega in skrbstvenega dela kot v vsebini del. Večja enakopravnost v odnosu s seboj prinaša večje zadovoljstvo, manj depresije, boljše počutje, manj konfliktov in višjo stopnjo intimnosti med partnerjema (Humer in Kuhar, 2013).

Vstop žensk v javno sfero ni pogojeval vstopa moških v zasebno sfero in njihove angažiranosti za domače delo. Spremembe na trgu dela so v zadnjih desetletjih radikalnejše v primerjavi s spremembami znotraj družine. Med spoloma je vse manjša razlika v domačem delu, vendar večinoma zaradi vse manjše količine dela, ki ga opravijo ženske. Delo, ki so ga ženske opravljale doma preden so se vključile na trg dela, danes ostaja neopravljeno ali pa ga opravijo posamezniki proti plačilu. Opazna je redistribucija družinskega dela, vendar ne z žensk na njihove partnerje, temveč na druge ženske iz njihovega okolja (Rener idr., 2006). S participacijo žensk na trgu delovne sile se je zmanjšala njihova zmožnost za nudenje skrbstvenega in gospodinjskega dela, zmožnost pa je zmanjšana tudi zaradi intenzifikacije dela in negotovih oblik zaposlitev (Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela, 2010).

Na delitev domačega dela vplivajo tako subjektivni kot tudi objektivni dejavniki. Med subjektivnimi se pojavljajo ideologija enakopravnosti, prioritete in želje, med objektivnimi

pa je opaziti intenziviranje in prekarnost plačanega dela, politiko in splošno ozračje v družbi. Razlog za to, da je ženska še vedno primarno zadolžena za dela v zasebni sferi, je predvsem v ideologiji materinstva v družbi, ki govori o materinstvu kot primarnem skrbstvenem odnosu (Humer in Kuhar, 2013). Bolj problematična od gospodinjskega dela je skrb za otroke, ki je zapletena celota dela in ljubezni. Rešitev je vidna v večji vpletenosti moških v domače delo, vendar tega v praksi ni tako enostavno doseči (Craig, 2006).

Na obseg domačega dela s strani moškega močno vpliva njegova zaposlitev. Več časa ko moški preživi na delovnem mestu, manj časa nameni skrbi za dom in otroke. Moški postanejo bolj vključeni v primeru izgube službe ali ob spremembi zaposlitve, prav tako pa na večjo vključenost lahko vpliva nestabilna, fleksibilna zaposlitev ali delo v drugi izmeni, kot dela partnerka. Poleg zaposlitve pa pomemben dejavnik, ki vpliva na vključenost moških v domače delo, predstavlja spolna ideologija. Moški, katerih partnerke so zaposlene in imajo hčere, so bolj občutljivi na spolno neenakost (Gerstel in Gallagher, 2001).

Craig (2006) ugotavlja, da 49 % časa, ki ga očetje preživijo z otroki v obliki igre, pogovora, branja in učenja, predstavlja primarno dejavnost, medtem, ko 34 % žensk teh aktivnosti ne počne ob istem času kot druge aktivnosti. Avtorica dodatno ugotavlja še, da očetje zgolj 13 % časa preživijo z otroki brez prisotnosti partnerke, pri ženskah je ta delež 30 %. To ima za posledico dejstvo, da se ženska ne more popolnoma posvetiti drugim aktivnostim, poleg skrbi za otroke. Dejstvo, da so redko sami z otroki, pa vpliva tudi na odnose in vezi, ki se izgradijo med očetom in otrokom.

“Odnos do enakosti spolov ni najpomembnejši dejavnik večjega vključevanja očetov v družinsko delo, niti bolj egalitarne delitve dela doma” (Šori v Hrženjak, 2016, str. 98). Svoje odločitve o vključenosti posamezniki sprejemajo pragmatično, glede na čas, ki ga imajo na voljo, in ne zaradi težnje po enakosti med spoloma. Raziskave o delitvi dela v gospodinjstvu kažejo na jasno določene vloge:

- moški opravijo več funkcionalno specifičnih del z jasno določljivimi komponentami in definiranimi mejami
- moški opravljajo visoko diskrecijska dela, za katera se lahko sami odločijo, kdaj in kako bodo opravljena
- moški opravljajo dela, ki jih je mogoče označiti kot prostočasna
- izogibajo se planiranju, raje imajo izvršilno delo (Rener v Rener idr., 2008, str. 21).

Craig (2006) je glede večje vpletenosti očetov v skrb za otroke ugotovila, da so očetje sposobni emotivne in negovalne vezi z otrokom, da obseg družinskih dejavnosti s strani očetov narašča, vendar je aktivnost največja med vikendi in ob počitnicah, in da večkrat, kot očetje sodelujejo pri skrbi za otroka, večja je verjetnost, da bodo to počeli tudi v prihodnje (Švab v Rener idr., 2008).

1.6. TRG DELA

Trg dela doživlja spremembe, ki se kažejo v fleksibilizaciji, opazni so trendi zmanjševanja števila standardnih delovnih razmerij za nedoločen in polni delovni čas in porast števila netradicionalnih zaposlitev, ki vzpostavljajo prekarizacijo življenja . Vse več je zaposlitev za krajši delovni čas, začasnega dela, samozaposlenosti. Priča smo procesom dualizacije, intenzifikacije in prekarizacije dela, kamor sodijo kratkotrajnost in diskontinuiranost dela, nizka stopnja kontrole nad delovnimi pogoji in omejen dostop do pravic ter nizki dohodki. Najpogostejša nestandardna oblika dela v Sloveniji je delo za določen čas in delo za krajši delovni čas (Hrženjak 2016, str. 65).

Skupna zaposlenost v Evropski uniji je leta 2016 znašala 71,1 %. Delež zaposlenih moških je znašal 76,9 %, delež žensk pa 65,3 %. Odstotki zaposlenih v Sloveniji sovpadajo z deležem v Evropski uniji, z razliko, da je delež zaposlenih moških nekoliko nižji, delež zaposlenih žensk pa je malenkost nad evropskim povprečjem, in sicer 66,7 % (Eurostat, 2017b).

1.6.1. Ženske na trgu dela

V Evropski Uniji je mogoče opaziti trend znižanja delovne aktivnosti žensk, ko enkrat postanejo matere. V Sloveniji pa je ta ravno obraten, saj se delež žensk na trgu dela, enkrat ko imajo otroke, poveča. Na ravni Evropske unije je delovno aktivnih 72 % moških in 61 % žensk brez otrok v starosti med 15 in 64 letom. V Sloveniji je delež delovno aktivnih moških nekoliko nižji in znaša 69 %, med ženskami pa je 63 % delovno sposobnih. Delež delovno sposobnih moških brez otrok znaša v Evropski uniji v povprečju 73 % za moške in 65 % za ženske, v Sloveniji pa so deleži 64 % in 58 %. V nasprotju z večino držav Evropske unije

stopnja zaposlenosti moških in žensk z otroki narašča. Tako je zaposlenih 85 % moških in 79 % žensk z enim otrokom in 93 % moških in 83 % žensk z dvema otrokoma. Deleži se nekoliko znižajo v primeru velike družine, torej treh ali več otrok. (SURS, Eurostat, 2017)

Za bivše socialistične države je značilna visoka zastopanost žensk na trgu delovne sile, v zahodnih državah pa za ženske velja, da se s trga delovne sile umaknejo, da bi skrbele za otroke in gospodinjstvo (Švab v Rener idr., 2008). Stropnik (2001) za prvo skupino držav ugotavlja naslednje:

- 80,2 % mater in 95,6 % očetov dela po starševskem dopustu enako število ur
- 5,9 % mater in 1,5 % očetov dela manj ur kot pred dopustom
- 6,6 % mater in 1,9 % očetov začasno prekine delovno razmerje
- 7,4 % mater in 1,1 % očetov popolnoma prekine delovno razmerje

Po mnenju Wollstonecraft razmerja neenakosti med žensko in moškim določa razlika med zasebnim in javnim. V 19. stoletju je bilo mesto ženske jasno določeno v zasebnosti, v skrbi za dom in družino, zato ženskam danes očitajo, da zanemarjajo svojo primarno vlogo, ko se odločajo za karierno pot. Industrializacija je pripeljala do premika produkcije iz zasebne v javno sfero. V obdobju industrializacije se je žensko vlogo gospodinje in matere še posebej izpostavljalo in promoviralo. Ideologija ženske kot matere je ženske ovirala pri zaposlovanju, saj so težko usklajevale obe sferi življenja. Ženske so se morale soočiti z dvojno obremenitvijo, ki je prej, ko je bilo produktivno delo v zasebni sferi, niso poznale. Ob prehodu v 20. stoletje se je z modernizacijo povečala produktivnost, vendar je trg dela zahteval predvsem moško delovno silo, ženske pa so našle zaposlitev v terciarnem sektorju, vendar pa množičnega zaposlovanja ni bilo, razen v primeru finančnih težav družine. Vloga žensk je bila predvsem skrb za naraščaj. Po drugi svetovni vojni pa so ženske začele množično vstopati na trg delovne sile zaradi institucionalnega varstva otrok in vse daljšega obdobja šolanja otrok na eni strani ter vse večjih finančnih obremenitev družine na drugi strani. Trg dela se je radikalno spremenil. Odpirala so se nova delovna mesta, v katerih so se zaposlovale predvsem ženske. To so bila predvsem birokratska in administrativna dela, trgovska, prodajalska dela in dela na področju socialnega varstva, šole in zdravstva. Ta dela so zasedala zato, ker niso bile nikoli zares izenačene z moškimi in so le-te na slabo plačanih in nezahtevnih delovnih mestih brez možnosti napredovanja zgolj zamenjale (Rener idr., 1995).

V Sloveniji je kljub opaznim spremembam še vedno opaziti moškosrediščno kulturo. Delo se še vedno ločuje na javno in zasebno ter po spolu. Ženska dela so zasebna in nižje vrednotena v primerjavi z javnimi, ki jih opravljajo moški. Žensko se še vedno definira kot mater in gospodinjo, ki je odgovorna za dom. Kljub zastopanju žensk na trgu delovne sile pa je delitev dela v domači sferi še vedno asimetrična in pretežno v domeni žensk. Pravila vedenja in spolne vloge so tako zakoreninjene zaradi nenehnega proizvodjanja pravil in pričakovanj družbe (Rener idr., 1995).

Spremenila se je narava dela, ki ni povezano le z eksistenco, temveč tudi z izobraževanjem in razumevanjem individualne neodvisnosti. Zaposlitvena slika žensk se je spremenila od dvorogega k enorogemu vzorcu v 1980 letih, kar pomeni, da ženske v času rojstev otrok ne odidejo s trga dela. Vpliv na to pa imajo tudi intenzivirani pogoji dela, zahteve po čim višji izobrazbi, nestabilnosti v zaposlovanju in ohranjanju delovnega mesta, zahtev po individualnih sposobnostih prilagajanja delovnim pogojem in zahteve po neprekinjeni poklicni karieri (Švab, 2001).

1.6.2. Ukrepi na trgu dela, ki omogočajo družinsko življenje

Snovalci zakonodaje oblikujejo ukrepe, ki olajšujejo usklajevanje delovnega in družinskega življenja. Med najvidnejšimi ukrepi so prožne oblike dela, kot so prožni delovni čas, skrajšan delovni čas, delo od doma, delitev delovnega mesta, osebni fond ur in delo ob določenih dnevih/obdobjih. Ker ima Slovenija sorazmerno ugodno družinsko politiko, je angažiranje podjetij z usklajevanjem dela in družine precej nizko. Delodajalci lahko oblikujejo ukrepe na področju fleksibilnih oblik dela, otroškega varstva, dopustov, poleg tistih, ki so zakonsko določeni in podpornih storitev, kamor sodijo svetovanja, usposabljanja, informiranja, raziskovanje potreb zaposlenih ipd. (Černigoj Sadar in Kanjuro Mrčela, 2010).

Dolžnost delodajalcev je, da spodbujajo in omogočajo koriščenje pravic, ki jih predvideva država, ter da poskrbijo za svoje delavce preko kolektivnih pogodb v primeru, da država določenih ukrepov ne predvideva. Za primer, kolektivna pogodba za industrijske dejavnosti na Norveškem določa, da imajo delavci pravico do nadomestila, če imajo pravico do dopusta (Poje idr., v Hrženjak, 2016).

Zakonska pravica do odmora za dojenje obstaja v 23 državah članicah, kamor od leta 2014 sodi tudi Slovenija. Podjetja jo zagotavljajo tako, da urejajo potrebne prostore. Slovenija sodi med države z visoko stopnjo zakonskega varstva. Pogosto kolektivne pogodbe nudijo boljše pogoje kot sama državna ureditev, npr. plačan odmor za dojenje. Namen ukrepa je povečati število doječih mater. Slovenija sodi med države z zelo visokim odstotkom doječih mater, ki se giblje okoli 90 %. Implementacija in širša raba ukrepa bi omogočala materam, da vstopijo na trg dela prej, da s partnerjem skupaj koristita starševski dopust, saj vrnitev na delo ne bi pomenilo prenehanja dojenja (European Commission, 2016).

Slovenska zakonodaja omogoča delo s krajšim delovnim časom zaradi starševskih obveznosti, vendar to ni plačano. Starš, ki skrbi za otroka, mlajšega od treh let ali otroka, mlajšega od 18 let s težko fizično oviranostjo ali zmerno do težko psihično oviranostjo, ima pravico do dela s krajšim delovnim časom. Za obdobje, ki ga posameznik ne preživi na delovnem mestu, država zagotavlja sorazmeren del plačila prispevkov. Starš, ki skrbi za dva otroka, lahko podaljša pravico za delo s krajšim delovnim časom, dokler mlajši otrok ne zaključi prvega razreda osnovne šole. Eno leto te pravice je neprenosljive med staršema (European Commission, 2016).

V Sloveniji trenda večjega koriščenja krajšega delovnega časa ni zaznati, saj se ženske tudi po tem, ko si oblikujejo družino, tega ukrepa ne poslužujejo, ampak še naprej delajo s polnim delovnim časom. Razlog, zakaj se tega ukrepa ne poslužujejo v večji meri, je predvsem finančne narave, saj le-ta sorazmerno zmanjša prihodke v družinski proračun. (Kanjuo Mrčela idr., v Hrženjak, 2016). V Sloveniji s krajšim delovnim časom dela 13,1 % žensk in 6 % moških, kar je glede na Evropsko povprečje, ki znaša 32 % za ženske in 9 % za moške, zelo malo (SURs, Eurostat, 2017). Prednosti dela s krajšim delovnim časom se kažejo v povečanem zaposlovanju in zmanjšani fluktuaciji ter zmanjšanju stroškov v povezavi z zaposlovanjem in izobraževanjem. Pozitiven vidik je tudi morala, zadovoljstvo, predanost in produktivnost, ki izhaja iz tega, da je posamezniku omogočeno delo glede na njegove želje in zmogljivosti. Med delavci, ki delajo s krajšim delovnim časom, je opaziti zmanjšan stres, utrujenost, bolniške odsotnosti, boljše usklajevanje dela in družine (European Commission, 2016).

Zadnja leta so zaposleni v organizaciji vse pomembnejši in so neposredno odgovorni za rezultate delovnega procesa, zaradi česar postaja posamezniku njegova zaposlitev vse

pomembnejša, saj mu poleg plačila zagotavlja tudi osebno zadovoljstvo in izzive. Delovna mesta so vse manj rigidna, birokratska in hierarhična, postajajo vse bolj mesta, kjer se posameznik lahko dokaže sebi in delodajalcu, so vse avtonomnejša in nudijo timsko delo. Trg dela postaja vse bolj intenziven in zahteven, delovni čas se podaljšuje, delavci pa morajo biti neprestano na voljo delodajalcem. Z vse večjimi zahtevami na trgu dela pa se intenzivirajo tudi zahteve iz zasebne sfere. Obe področji zahtevata vse več časa in pozornosti (Brandth in Kvande, 2001).

Pomembno je, da se zastopanost spolov na trgu dela enakomerneje porazdeli, vendar je še bolj nujno, da država podpira dolgoročno zaposlovanje obeh spolov in večjo enakost med spoloma pri domačem in javnem delu. Korist delodajalcev se kaže v zadrževanju visoko kvalificiranega kadra, povečanega splošnega počutja in zadovoljstva, povečane produktivnosti in povrnitvi investicij v zaposlene (Van Belle, 2016).

Vstop žensk na trg delovne sile je omogočila država z oblikovanjem politik in javnih skrbstvenih storitev ter finančnih transferjev za skrb za otroke. Države različno podpirajo skrb za otroke, pri čemer Lewis (1992 v Hrženjak, 2016) razlikuje med tremi tipi držav:

- države z modelom očeta hranitelja, kjer je oče še vedno odgovoren za preživetje družine z materialnega vidika, ženski pa ostaja vloga skrbnice v sferi doma.
- države z modificiranim modelom očeta hranitelja, kjer so ženske prisotne na trgu delovne sile, vendar s polovičnim delovnim časom, preostali čas pa namenijo skrbi za dom in družino
- model odraslega zaposlenega, kjer sta oba starša zaposlena za polni delovni čas, vendar pa raziskave kažejo, da kljub enakopravnosti med spoloma na trgu dela ostaja asimetrična delitev družinskega dela.

Slovenija je med državami članicami Evropske unije izjema, saj ima od nekdanj šibek model očeta hranitelja, poleg tega pa je zanjo značilna polna participacija na trgu dela obeh spolov. Zaradi tega je socialna država oblikovala javno mrežo vrtcev in starševskih pravic ter denarnih dajatev, ki so nadomeščali materino skrb za otroke v zasebni sferi. Kljub razpadu socialističnega sistema država še vedno skrbi in varuje tako starše kot otroke, spremembe na trgu dela pa se odvijajo z enako hitrostjo in intenziteto kot v drugih državah, kar se kaže skozi prekarizacijo in fleksibilizacijo dela (Hrženjak, 2016).

V celotni Evropski uniji je značilna spolna segregacija po poklicih in dejavnostih, kar ne predstavlja izjeme niti za Slovenijo. EIGE (2015) meri segregacijo preko participacije ženskih in moških v sektorjih izobraževanja, zdravja in socialnega dela, v katerem so v 30 % zastopane ženske in v 8,3 % moški. Indeks enakosti med spoloma je za področje segregacije pokazal na večjo stopnjo spolne segregacije v Sloveniji kot v večini Evropskih držav. Horizontalna segregacija je definirana kot koncentracija moških in žensk v različnih poklicih. Razume se jo kot podudeležnost oziroma nadudeležnost moških oziroma žensk v določenem poklicu ali sektorju (Eurofound, 2017). Moški običajno zasedajo višje položaje kot ženske. Delež menedžerk je na ravni Evropske unije 33 %, v Sloveniji pa ta delež predstavlja 41 % menedžerk (SURs, Eurostat, 2017). Vertikalna segregacija označuje situacijo, kjer so možnosti za karierno napredovanje določenega spola omejene, kar vodi v številne neenakosti, med drugim tudi plačno vrzel (Eurofound, 2017). V letu 2015 so ženske zaslužile v povprečju 16,3% manj kot moški. Na to vplivajo značilnosti zaposlenih, kot so izkušnje in izobrazba, pa tudi segregacija. Plačna vrzel je v Sloveniji 7 %, kar je med najmanjšimi razlikami v plačah med državami Evropske unije. Povprečna plačna vrzel med spoloma v Evropski uniji znaša 17,5 % (SURs, Eurostat, 2017).

S prekarizacijo pa se ne soočajo le delavci, temveč tudi tisti na vodilnih položajih. Za razliko od delavca, imajo delodajalci oziroma tisti na vodilnih oziroma vodstvenih delovnih mestih možnost ustvarjanja in odločanja o ukrepih usklajevanja dela in družine, vendar pa to počnejo bolj za zaposlene kot za same sebe. Zaposleni na višjih delovnih mestih s težavo namenjajo čas družini zaradi številnih nadur, službenih poti in stalne dosegljivosti in predanosti službi. Delež zaposlenih na vodilnih in vodstvenih položajih je močno asimetričen. Nekdanja Socialistična federativna republika Jugoslavija je uvedla 30 % kvoto za zastopanje žensk v političnem odločanju. Slovenija je leta 2002 na podlagi Zakona o enakih možnostih žensk in moških določila, da delež predstavnikov enega spola v organih, imenovanih s strani vlade, znaša minimalno 40 %. Glede na razpoložljive podatke je bilo leta 2013 34,4 % predstavnic ženskega spola v državnem zboru, županj pa je bilo manj kot 5 % (Institute for social creativity, 2013). Delež žensk na vodilnih in vodstvenih položajih v gospodarstvu je nizek. Delež žensk na vodilnih položajih v podjetjih, ki kotirajo najvišje na borzi, je v letu 2017 znašal 22,6 %, kar je nekoliko pod evropskim povprečjem (EIGE, 2017). Raziskava na Norveškem je pokazala, da moški, ki delajo na najbolj plačanih

delovnih mestih, najredkeje koristijo očetovski in starševski dopust, tudi v primerjavi z visoko izobraženimi moškimi. Omenjeni moški si ne morejo privoščiti daljše odsotnosti, saj bi to pomenilo prekinitev njihove kariere oziroma možnosti za napredovanje. Družinska struktura delavcev na vodilnih položajih je izrazito tradicionalna. V njej moški igra vlogo materialnega preskrbovalca družine, ženska pa imajo glavno vlogo pri skrbi, negi in vzgoji otrok. Vodilni v organizacijah oblikujejo smernice in ukrepe usklajevanja dela in družine, ki marsikdaj ne podpirajo aktivnega očetovstva ravno zaradi tega, ker je njim delovno mesto na prvem mestu (Humer v Hrženjak, 2016).

Kljub dolgim delovnikom si zaposleni na vodilnih položajih lahko privoščijo precej avtonomije in fleksibilnosti pri oblikovanju delovnega časa, kot je delo od doma, fleksibilen prihod in odhod na delo in z dela. Visoka stopnja avtonomije pa je lahko dvorezen meč. Po eni strani omogoča posamezniku, da si sam prilagodi delovni čas, kot mu najbolj odgovarja in tako kar najbolj učinkovito usklajuje delovne in družinske obveznosti. Po drugi strani pa je posameznik zato stalno dosegljiv in meje med delom in družino se zabrišejo, posledično pa posamezniki delajo še dlje, kot bi delali v standardni zaposlitvi (Humer v Hrženjak, 2016).

1.7. PRAVNA PODLAGA

Slovenska družinska zakonodaja je rezultat in preplet številnih zgodovinskih in družbenih okoliščin. Novonastala Republika Slovenija je leta 1991 prevzela večji del aktov in zakonov iz bivše skupne države Socialistične Federativne Republike Jugoslavije, vendar je bilo področje družinske politike skozi vsa leta aktualna tema, ki je bila podvržena nenehnim spremembam in izboljšavam. Temelj današnje družinske politike v Sloveniji predstavlja Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji iz leta 1994. Resolucija je bila v času oblikovanja precej napredna in je že upoštevala številne postmoderne spremembe, kot je pluralizacija družinskih oblik, priznavala je raznolike družinske oblike, zavzemala se je za enakost spolov tako v družini kot na trgu dela ter naslavljala pomembnost lažjega usklajevanja družinskih in delovnih obveznosti (Rener idr., 2006).

1.7.1. Slovenska družinska zakonodaja skozi zgodovino

Do ustanovitve Jugoslavije je bila Slovenija del Kraljevine Srbov, Hrvatov in Slovencev. Na območju današnje Slovenije je takrat veljal avstrijski Obči državni zakonik iz leta 1811, ki je bil kasneje trikrat noveliran. Zakonski predpisi iz zakonika so veljali za ene izmed najstrožjih v Evropi, zaznati je bil močan vpliv vere. Pravo na področju družine je priznavalo le partiarhalni tip družine, ki je bil »zasnovan na oblasti moža in očeta.« (Rener idr., 2006, str. 46). Do leta 1974 je Slovenija poznala le materinski dopust, ki je trajal 12 tednov (Kammerman in Moss, 2011). Starša v odnosu do otrok nista bila enakopravna, otrok je dobil očetov priimek, ta je odločal o vzgoji, izobraževanju in drugih pomembnejših vprašanjih. Zakonski in zunajzakonski otroci niso bili izenačeni, saj je pri slednjih sorodstvo obstajalo le po materini strani ter njenimi sorodniki (Rener idr., 2006).

Po drugi svetovni vojni je bilo znotraj Federativne ljudske republike Jugoslavije področje družinskega prava urejeno povsem na novo. Družinskopravna razmerja so urejali zvezni temeljni zakoni, posamezne republike znotraj skupne države pa so lahko izdale svoje predpise za določeno področje. Temelj družinskega prava v Sloveniji je bila zvezna ustava iz leta 1946, Ustavni zakon iz 1953 in Ustava SFRJ ter republiške ustave. Ustava SFRJ je v 75. členu določala posebno varstvo materi in otroku, moškemu pa vloge očeta še ni pripisovala. Temeljni zakon o razmerju med starši in otroki iz leta 1947 je bil v primerjavi s prej veljavnim Občim državnim zakonikom precej bolj demokratičen. Novost je bila večja zaščita otrok in njihovih koristi, izenačen pravni položaj očeta in matere v odnosu do otrok ter enakopravna obravnava zakonskih in nezakonskih otrok (Rener idr., 2006). Glede materinskega dopusta je zakon določal 6 tednov pred porodom in prav toliko po njem. Nekaj let kasneje se je to obdobje povečalo na 90 koledarskih dni s polnim nadomestilom, leta 1957 pa se je materinski dopust podaljšal na današnjih 105 dni (Kammerman in Moss, 2011).

Od začetka sedemdesetih let 20. stoletja pa vse do osamosvojitve Slovenije leta 1991 je temelj družinske politike predstavljala Ustava SFR Jugoslavije in Ustave SR Slovenije. Očetova vloga še vedno ni bila v celoti prepoznana, saj je bilo v Ustavi zapisano, da družina na splošno ter posebej mati in otrok uživata posebno družbeno varstvo. Ustava Slovenije je kasneje dodala še določbo o pravici in dolžnosti staršev skrbeti za vzgojo in nego svojih otrok. Leta 1976 je bil v Socialistični Republiki Sloveniji sprejet Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih, ki je postal temelj družinske politike (Rener idr., 2006). Parlament

socialistične republike Slovenije je leta 1974 predstavil dodatni dopust v trajanju 141 dni, ki ga je lahko koristil tudi oče. Zaradi povečanih teženj po izpostavljanju vloge očeta v družini je bil sprejet enoletni dopust. Poleg materinih 105 dni dopusta so dodali 260 dni starševskega dopusta, ki ga je lahko koristil tudi oče (Kamerma in Moss, 2011).

Z osamosvojitvijo leta 1991 je Republika Slovenija sprejela novo Ustavo, ki se glede na preteklo veljavno Ustavo ni bistveno spremenila. Je pa v novi Ustavi navedba, da država poleg varstva družine, materinstva in otrok varuje tudi očetovstvo. Noveliran Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih je uvedel termin roditeljske pravice, ki pripada skupaj očetu in materi, s čimer pripoznava očetovo vlogo v družini. Pomembni novosti na področju urejanja družinske politike sta Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih iz leta 2001 ter Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji iz leta 1993, ki opredeljuje glavna načela, cilje in ukrepe družinske politike v Sloveniji. Temeljna načela Resolucije so »upoštevanje pluralnosti družinskih oblik in različnih potreb, ki iz tega izhajajo, promoviranje enakih možnosti obeh spolov, celosten, integralni pristop, vzpostavljanje raznovrstnih oblik storitev in omogočanje, da lahko družine izbirajo med različnimi možnostmi (Rener idr., 2006, str. 58-59). Resolucija poleg same družine omenja tudi trg dela, in sicer v povezavi z usklajevanjem delovnih in družinskih obveznosti. Pri tem izpostavi »primernejšo moralno in materialno družbeno vrednotenje dela z otroki ter enakomernejšo porazdelitev odgovornosti zanje med materjo in očetom, [...] reorganizacijo delovnega časa, zakonske prilagoditve na področju oblik zaposlitve, ugodnejšo ureditev porodniškega dopusta in dopusta za nego bolnega otroka z jamstvom enakovredne zaposlitve po vrnitvi, [...]« (Rener idr., 2006, str. 60).

1.7.1.1. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (v nadaljevanju ZSDP-1) ureja zavarovanje za starševsko varstvo in pravice, ki iz tega izhajajo, ter pravice do različnih družinskih prejemkov. Zavarovanje za starševsko varstvo je eno od obveznih socialnih zavarovanj v Sloveniji, v katerega so vključeni delavci v različnih oblikah zaposlitve (Kresal, 2014). Pravice, ki izhajajo iz zavarovanja za starševsko varstvo in jih lahko koristi oče, so pravica do dopusta, pravica do nadomestila, pravica do krajšega delovnega časa in do plačila prispevkov zaradi starševstva ter pravica do plačila prispevkov za socialno varnost

v primeru štirih ali več otrok (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, *Ur. l. RS* 26/14 14. člen). Dopusti, povezani s starševstvom, so urejeni v obveznem socialnem zavarovanju. Zgledi iz tujine kažejo, da imajo na tem področju vlogo tudi delodajalci, da poleg zakonskih pravic zaposleni v času koriščenja dopusta zaradi starševstva in družinskih obveznosti prejemajo še dodatna nadomestila, določena v kolektivnih pogodbah (Kresal, 2014).

Raziskave s področja izrabe dopustov kažejo, da je dejanska izraba le-teh večja, če so urejeni tako, da so prilagojeni potrebam različnih staršev, otrok, družinskih oblik, vrst zaposlitev, pomemben dejavnik pa predstavlja tudi višina nadomestila v času koriščenja dopusta. Glede na raziskave pa pomembno vlogo igra tudi individualnost in neprenosljivost posameznih pravic ter dodatne spodbude. (Kresal, 2014)

ZSDP-1 ureja materinski, očetovski in starševski dopust. Pravico do vseh treh oblik dopusta imajo osebe, ki so zavarovane za starševsko varstvo. Materinski in očetovski dopust sta neprenosljivi pravici, kar pomeni, da v primeru, če oče ali mati ne izrabita posameznega dopusta, pravica propade, vendar ZSDP-1 navaja tudi izjeme, v katerih lahko pravico do omenjenih dopustov lahko izkoristi tudi druga oseba. (14. člen)

Očetovski dopust je v zadnjih letih šel skozi številne spremembe. Prejšnji Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih je očetu dajal pravico do 90 dni očetovskega dopusta, pri čemer je moral 15 dni v obliki polne odsotnosti z dela izkoristiti do dopolnjenega šestega meseca otrokove starosti. Za teh 15 dni je bil oče upravičen do denarnega nadomestila v višini 100 % osnove plače. Preostalih 75 dni je lahko oče izkoristil do 3. leta otrokove starosti, pri čemer je imel plačane le prispevke za socialno varnost (ZSDP). Novejši Zakon je uvedel pravico do očetovskega dopusta v trajanju 30 dni z vmesnim prehodnim obdobjem. To pomeni, da se obdobje, ko je posameznik upravičen plačila prispevkov za socialno varnost, ukinja na račun podaljšane očetovskega dopusta, ko je upravičen do nadomestila (ZSDP-1). 1. 1. 2017 je tako očetovski dopust trajal 50 dni, pri čemer je oče izkoristil 15 dni dopusta do otrokovega šestega meseca starosti v obliki polne ali delne odsotnosti z dela, za katerega je prejel 90 % osnove plače. Naslednjih 10 dni pa je lahko izkoristil po koncu izrabe starševskega dopusta, vendar najkasneje do konca 1. razreda osnovne šole otroka. Tudi za to obdobje je oče prejel 90 % osnove. Preostalih 25 dni pa je lahko oče izkoristil do otrokovega tretjega leta starosti, v tem času pa je bil upravičen do

plačila prispevkov od minimalne plače (E-uprava, 2017). S 1. 1. 2018 neplačanega očetovskega dopusta ne bo več, obstajal bo le še plačan očetovski dopust, trajajoč 30 dni. Prvih 15 dni bo lahko oče izkoristil do dopolnjenega šestega meseca starosti otroka v obliki polne ali delne odsotnosti z dela, v strnjenem nizu ali po dnevih. Preostalih 15 dni pa bo lahko koristil po koncu starševskega dopusta v strnjenem nizu, prav tako v obliki polne ali delne odsotnosti z dela, in sicer najkasneje do konca 1. razreda osnovne šole otroka. Z vstopom Zakona o uravnoteženju javnih financ v veljavo se je očetovsko nadomestilo znižalo s prejšnjih 100 % osnove na sedanjih 90 % osnove, razen če osnova ne presega 763,06 € (Zakon o uravnoteženju javnih financ *Ur. l. RS* 40/12, 96/12). Višina nadomestila je omejena navzgor in navzdol. Očetovsko in starševsko nadomestilo ne moreta biti višja od dvainpolkratnika vrednosti povprečne mesečne plače v Republiki Sloveniji in nižja od 55 % vrednosti minimalne plače (ZSDP-1).

Namen starševskega dopusta je spodbujati enakost med spoloma in bolj enakomerno izrabo dopustov obeh izmed staršev. Starševski dopust nastopi po koncu materinskega dopusta. Vsak starš ima pravico do izrabe 130 dni dopusta, skupaj torej 260 dni. Zakon določa prenosljivost pravice, tako da lahko oče na mater prenese vseh 130 dni dopusta, mati pa lahko na očeta prenese 100 dni dopusta, pri tem je 30 dni njena neprenosljiva pravica. Zakon določa tudi izjeme, kdaj lahko eden izmed staršev koristi vseh 260 dni starševskega dopusta (Kresal, 2014). ZSDP-1 je glede izrabe starševskega dopusta precej prožen in prilagodljiv, saj staršem omogoča izrabo glede na njihove potrebe, želje in možnosti. (Kresal, 2014).

Starši lahko izrabijo dopust v obliki polne ali delne odsotnosti v strnjenem nizu po koncu materinskega dopusta. Starša se o načinu izrabe starševskega dopusta pisno dogovorita najpozneje 30 dni pred potekom materinskega dopusta. Z dogovorom sta dolžna seznaniti pristojni Center za socialno delo in svoja delodajalca. V primeru nezmožnosti sklenitve dogovora o izrabi starševskega dopusta odloči Center za socialno delo, pri čemer upošteva največjo korist otroka (ZSDP-1). Del starševskega dopusta, v trajanju največ 75 dni, lahko starša preneseta na kasnejši čas, najpozneje do končanega prvega razreda osnovne šole otroka. Pri tako imenovanem prenesenem dopustu pa ZSDP-1 navaja omejitve pri načinu izrabe. Tako kot očetovsko nadomestilo tudi starševsko nadomestilo znaša 90 % osnove plače, nadomestilo pa je navzgor in navzdol omejeno. (ZSDP-1).

ZSDP-1 poleg dopustov in nadomestil staršem daje tudi pravico do krajšega delovnega časa in do plačila prispevkov v primeru velike družine. Za veliko družino se šteje družina, ki vključuje štiri ali več otrok. V takšnem primeru lahko eden od staršev zapusti trg dela, da bi skrbel za otroke in jih negoval. Pravica traja do končanega 1. razreda osnovne šole najmlajšega otroka, upravičenec pa ima pravico do plačila prispevkov za socialno varnost.

S krajšim delovnim časom od polnega lahko dela eden izmed staršev, ki:

- neguje in varuje otroka do njegovega 3. leta starosti,
- neguje in varuje najmanj dva otroka do končanega 1. razreda osnovne šole najmlajšega otroka,
- neguje in varuje otroka z zmerno ali težjo gibalno oviro ali z zmerno ali težjo motnjo v duševnem razvoju do 18. leta starosti otroka.

Delo s krajšim delovnim časom pa utegne tudi poslabšati položaj žensk na trgu, saj povečuje spolno segregacijo na trgu dela in ohranja tradicionalne delitve vlog med spoloma. (Kresal v Čačinovič Vogrinčič idr., 2011)

Zgoraj omenjene pravice so vezane na zavarovanje za starševsko varstvo. V primerih, ko upravičenci tega zavarovanja nimajo, pa jim država zagotavlja druge pravice, in sicer starševski dodatek, pomoč ob rojstvu otroka, otroški dodatek, dodatek za veliko družino, dodatek za nego otroka in delno plačilo za izgubljeni dohodek. Pravico do starševskega dodatka ima prvih 77 dni od rojstva otroka mati, nato pa ga prejema tisti od staršev, ki dejansko varuje in neguje otroka. Znesek, do katerega je upravičen eden izmed staršev, je fiksni in traja 365 dni od otrokovega rojstva. Pravica do pomoči ob rojstvu otroka pripada enemu izmed staršev in je enkratni, fiksni znesek, namenjen nakupu opreme za otroka. Pravico do otroškega dodatka prav tako lahko uveljavlja eden izmed staršev in traja največ eno leto, do dopolnjenega 18. leta otrokove starosti. Višina dodatka ni fiksna, temveč variira glede na dohodkovni razred, v katerega sodijo starši. Dodatek za veliko družino je namenjen družini z vsaj tremi otroki. Na letni ravni ga v fiksnem znesku prejme eden izmed staršev (ZSDP-1).

Dodatek za nego otroka lahko prejema eden izmed staršev, ki neguje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, najkasneje do 18. leta otrokove starosti. Višina dodatka je določena glede na težo otrokove oviranosti. (ZSDP-1)

Eden izmed staršev, ki zapusti trg dela ali pa začne opravljati delo s krajšim delovnim časom od polnega zaradi nege in varstva otroka z motnjami v duševnem in gibalnem razvoju, ima pravico do delnega plačila za izgubljen dohodek. Znesek, do katerega je starš upravičen, je fiksni znesek, ki je izplačan na mesečni ravni. (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, *Ur. l. RS* 26/14)

1.7.1.2. Zakon o delovnih razmerjih

Starševsko varstvo poleg zgoraj opisanega Zakona o starševskem varstvu ureja tudi Zakon o delovnih razmerjih (*Ur. l. RS* 21/13, 78/13 v nadaljevanju ZDR-1). ZDR-1 prepoveduje kakršnokoli diskriminacijo zaradi katere koli osebne okoliščine, in sicer tako pri samem zaposlovanju kot tudi ves čas trajanja delovnega razmerja. Med osebne okoliščine poleg nekaterih drugih sodita tudi spol in družinsko stanje. Kresal in druge (Kresal idr., 2008, str. 11) navajajo, da se za diskriminacijo šteje »manj ugodno obravnavanje delavcev, ki je povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom.« Zakon omogoča delovnopravno varstvo v zvezi s starševstvom z namenom lažjega usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti ter zagotavlja potrebno posebno varstvo v zvezi z nočnim in nadurnim delom, pravico do odsotnosti zaradi koriščenja starševskega dopusta, pravico do dela s krajšim delovnim časom zaradi nege in varstva otroka, posebno varstvo pred odpovedjo in prepovedjo diskriminacije pri odpovedi, pravico do daljšega letnega dopusta ter možnost odklonitve napotitve na delo v tujino (Kresal idr., 2008).

ZDR-1 navaja pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega, če se tako dogovorita delodajalec in delavec, ker jima takšna oblika zaposlitve ustreza, ali v primerih, ko ima delavec pravico do takšne oblike dela, ker to urejajo predpisi, natančneje ZSDP-1. Delavec, ki dela za krajši delovni čas od polnega, ima iste pravice kot tisti, ki dela s polnim delovnim časom, uveljavlja pa jih v sorazmernem delu, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi (Kresal idr., 2008).

Zaradi lažjega usklajevanja družinskih in delovnih obveznosti ZDR-1 določa tudi delo na domu, ki ga opredeljuje kot »delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca. [...] Tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije.« (68. člen)

1.7.1.3. Družinski zakonik

V začetku leta 2017 je bil sprejet nov Družinski zakonik (*Ur. l. RS 15/17*), ki bo nadomestil dosedanji Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih. Njegove določbe bodo začele veljati spomladi 2019. Ta upošteva pluralnost in raznolikost družin, družinskih oblik in družinskih potekov. Družina je po zakoniku »življenjska skupnost otroka, ne glede na starost otroka, z obema ali enim od staršev ali z drugo odraslo osebo, če ta skrbi za otroka in ima po tem zakoniku do otroka določene obveznosti in pravice (1. člen).

Družinski zakonik navaja enakopravnost staršev, saj pravi, da »starševska skrb pripada skupaj obema staršema« (6. člen) in naprej, da imata do skupnih otrok enake pravice in obveznosti. Zakonik v nadaljevanju navaja, da imajo starši enako odgovornost za varstvo in vzgojo otroka.

1.7.1.4. Resolucija o temeljih oblikovanja družinskega življenja v Republiki Sloveniji in predlog Resolucije o družinski politiki 2018 – 2028

Temelj oblikovanja družinske politike v Sloveniji predstavlja Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji iz leta 1993 (*Ur. l. RS 40/93*). V dokumentu je zapisano, da »družina predstavlja življenjsko skupnost staršev in otrok. Predstavlja primarni socialni prostor, ki daje optimalne možnosti za emocionalni in socialni razvoj otrok, obenem pa nosi tudi odgovornost za njihovo blaginjo. Poleg tega pa ima tudi pomembno vlogo pri ohranjanju kohezije družbe in kot pomembna proizvodna in potrošniška enota vpliva tudi na gospodarski razvoj družbe.«

Družinska politika v Sloveniji temelji na celostnem in vključujočem pristopu, saj upošteva različne oblike družin in njihove potrebe, spoštuje avtonomnost družine in individualnost njenih članov ter v ospredje postavlja varstvo in kakovost življenja družin in otrok. Država posebno pozornost namenja varstvu otrok in njihovih pravic, saj so ti zaradi popolne odvisnosti od odraslih ranljivi in potrebujejo posebno skrb in zaščito (Predlog za javno obravnavo, 2017).

Za čas, ko je bila Resolucija oblikovana, je bila le-ta zelo sodobna. Glavni cilji, ki jih zasleduje še danes, so pravno in dejansko izenačiti status in pravice različnih družinskih oblik, prednostno razvija programe, ki bodo krepili avtonomnost družine, stremi k

postopnemu preseganju enosmernega institucionalnega razvoja in ustvarja pogoje za kvalitetnejše usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti staršev ter spodbuja k enaki odgovornosti obeh staršev. Tudi pred skoraj 25 leti so se oblikovalci Resolucije zavedali, da bi moralo biti delo z otroki bolj primerno moralno in materialno družbeno vrednoteno, da je potrebno odgovornost za otroke enakomerneje porazdeliti med očetom in materjo, da je delovni čas potrebno reorganizirati in oblikovati zakonske prilagoditve na področju oblik zaposlitve, ugodneje urediti porodniški dopust in dopust za nego bolnega otroka.

Že Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji je opredelila temeljna načela, ki jih predlog iz leta 2017 ohranja in nadgrajuje. Resolucija iz leta 1993, ki je še vedno aktualna, je že upoštevala pluralnost družinskih oblik in različnih potreb, ki iz tega izhajajo, spoštovala je avtonomnost družine in individualnost njenih članov, promovirala je enakost obeh spolov ter usklajevala ukrepe s potrebami prebivalstva, ki so bili univerzalni.

Predlog Resolucije izpostavlja koriščenje starševskega dopusta tudi s strani očetov. Pravice iz naslova starševskega varstva pomembno vplivajo na odpravo razlik med moškimi in ženskami na trgu dela. Zaradi enakomernejše izrabe dopusta ženske ohranjajo svojo kariero, varstvo, nega in skrb za otroke je enakomernejše porazdeljena, prispeva pa tudi k usklajevanju poklicnega in družinskega življenja.

Ministrstvo predlaga naslednje ukrepe na področju lažjega usklajevanja dela in družine:

- krepitev dejavnosti za spodbujanje delodajalcev za sprejem ukrepov, ki zaposlenim lajšajo usklajevanje družinskega in poklicnega življenja,
- vzpostavitev in krepitev dejavnosti za odpravo organizacijskih ovir za dejavno očetovstvo,
- vzpostavitev in krepitev dejavnosti za promocijo dobrih organizacijskih praks na področju usklajevanja družinskega in poklicnega življenja,
- spodbujanje delodajalcev k izvajanju dejavnosti za prepoznavanje in naslavljanje potreb zaposlenih staršev,
- ozaveščanje delodajalcev o pomembnosti spoštovanja pravic iz delovnega razmerja, ki so pridobljene na osnovi starševstva,

- poostren inšpekcijski nadzor in strožje sankcije za kršitelje pravic iz delovnega razmerja, ki so pridobljene na osnovi starševstva (Resolucija o družinski politiki 2018-2028, Predlog za javno obravnavo, 2017).

1.8. USKLAJEVANJE DRUŽINSKEGA IN DELOVNEGA ŽIVLJENJA

Koncept usklajevanja dela in družine je širši mehanizem, ki na ravni držav članic in evropske družinske politike vsebuje različne ukrepe za usklajevanje zasebnih in javnih obveznosti. Potrebo po usklajevanju dela in družine so zaznali v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja, ko se je delež žensk na trgu delovne sile občutno povečeval. Kljub vse večjemu zaposlovanju žensk pa je družinsko delo ostalo v domeni žensk, kar je zanje pomenilo dvojno obremenitev. Družinsko delo razumemo kot sklop dejavnosti, ki so potrebne za vsakdanje delovanje družine in njenih članov, kamor spada gospodinjsko delo, skrb za otroke, skrb za finance, tehnična opravila, sorodstveno in odnosno delo. V družbi še vedno prevladuje favoriziranje nuklearnega družinskega modela, kjer je skrb tradicionalno dodeljena ženskam. To vrednotenje nuklearne družine kot ideala družinskega življenja v Sloveniji še vedno usmerja družinsko politiko (Švab, 2003).

V današnjem času smo priča številnim spremembam. Poleg socialnih, ekonomskih in kulturnih razmer v družbi se spreminjajo tudi družine, njihove značilnosti in potrebe ter narava dela in oblike zaposlitve. Ukrepi usklajevanja dela in družine morajo slediti dejanskim spremembam in potrebam, ki iz tega izhajajo, biti morajo dovolj fleksibilni, prilagodljivi, da bodo ustrezali njihovim dejanskim potrebam. (Kresal v Čačinovič Vogrinčič idr., 2011).

Spremembam mora slediti tudi država in torej oblikovati takšne predpise, ki bodo fleksibilni. Večja kot je možnost izbire načina koriščenja dopusta, več je možnosti za kombinirano izrabo ali vsaj delno izrabo s strani očeta. Z večjo izrabo starševskega dopusta tudi s strani očetov pa je povezana višina nadomestila v času koriščenja dopusta, saj mora biti le-ta spodbudna (Kresal v Čačinovič Vogrinčič idr., 2011). Čačinovič Vogrinčič in druge (2011) med najpomembnejša vprašanja glede usklajevanja dela in družine štejejo ureditev starševskega dopusta, organizirano otroško varstvo, možnosti za fleksibilno urejanje

delovnega časa ter varstvo pred diskriminacijo na trgu dela v zvezi s starševskimi obveznostmi.

Švab poudari, da bi moral biti fokus ukrepov družinske politike usmerjen k promoviranju enakih možnosti obeh spolov in ne le k skrbi za otroka, saj izpušča ostale segmente družinskega dela. Razmerje med delom in družino ni enakovredno razmerje, saj si koncepta nasprotujeta, namesto da bi se dopolnjevala, prav tako pa je eden podrejen drugemu. Javno sfero favorizira tudi Resolucija, v kateri je zapisano, da posameznik deli in usklajuje svoj čas med družinskimi obveznostmi in profesionalnimi aktivnostmi, iz česar je razvidno pozitivno vrednotenje dela in vrednotenje družinskega dela kot obveze, ki predstavlja karierno oviro (Švab, 2003).

Usklajevanje delovnega in poklicnega življenja je težavna naloga, saj je potrebno upoštevati zahteve iz mednarodnih in evropskih pravnih standardov, ki zavezujejo Slovenijo, državno zakonodajo, potrebe delodajalcev, značilnosti delovnega procesa ter želje in potrebe družin. Ukrepi pa morajo biti takšni, da bi omogočili »spodbudno, družinam prijazno delovno okolje in podporne ukrepe, ki bodo ustrezali njihovim potrebam, krepili enakomernejšo porazdelitev starševskih obveznosti med oba spola in omogočali enakopravno vključevanje žensk in moških z družinskimi obveznostmi na trg dela« (Čačinovič Vogrinčič idr., 2011, str. 9). Za uspešno usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti je potrebno sodelovanje s strani države, delodajalcev, partnerjev v zasebnem življenju ter posameznikov. Naloga države je oblikovati in sprejeti predpise, ki so zakonsko regulirani, na primer dopusti v povezavi s starševstvom in nadomestila, ki jih starši v tem času prejemajo. Delodajalci lahko veliko prispevajo k učinkovitemu usklajevanju družinskih in delovnih obveznosti s trajanjem in razporejanjem delovnega časa, letnim dopustom, urejeno odsotnostjo zaradi družinskih obveznosti, omejitev napotitve v tujino ali drug kraj (Poje in Štramfelj, 2016).

Delodajalci kot najpomembnejše pozitivne učinke ukrepov usklajevanja družinskega in poklicnega življenja navajajo predvsem večje zadovoljstvo delavcev, manjšo dovzetnost za stresne situacije in večjo pripadnost podjetju, kar za sabo prinese večjo produktivnost in privabljanje kvalitetnih kadrov v podjetje. Med delavci je zaradi tega manj fluktuacij in absentizma (Kresal in Kresal Šoltes, 201, str. 6).

Kresal in Kresal Šoltes (2016) med kazalnike učinkovitega usklajevanja dela in družine uvrščata uravnoteženo zastopanost na trgu dela glede na spol, več žensk na zahtevnejših,

vodstvenih in vodilnih delovnih mestih, urejen delovni čas, kar pomeni omejevanje nadurnega dela in dela v neugodnem delovnem času ter vnaprejšnja predvidljivost dolžine in razporeditve delavnika, omogočeno delo na domu, letni dopust v času šolskih počitnic otroka, omogočena odsotnost zaradi družinskih obveznosti, kot je prilagajanje na vrtec, bolezen otroka in podobno, olajšana vrnitev na delovno mesto po starševskem dopustu in tudi spodbujanje aktivnega očetovstva s strani države in delodajalcev.

Zavedanje o družbeni odgovornosti in vplivu svojega poslovanja je v podjetjih in organizacijah prisotno v vse večji meri. Zaradi tega je Ekvilib Inštitut v sodelovanju z Ministrstvom za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti razvil sistem Družini prijazno podjetje, ki predstavlja eno izmed različnih možnosti družbeno odgovornega delovanja podjetij in organizacij. Certifikat, ki ga podeljujejo slovenskim podjetjem, predstavlja »svetovalno-revizorski postopek in je bil razvit kot eno izmed orodij za učinkovito ter bolj kvalitetno upravljanje s človeškimi viri znotraj podjetij in organizacij, v kontekstu usklajevanja poklicnega in družinskega življenja zaposlenih« (Ekvilib Inštitut, 2017).

Skozi postopek pridobitve certifikata podjetje ali organizacija določi izbrane ukrepe. Za pridobitev osnovnega certifikata mora podjetje implementirati vsaj tri ukrepe iz kataloga ukrepov, ki jih skupno obsega 76. Razdeljeni so na 8 področij ukrepanja, in sicer delovni čas, organizacija dela, delovno mesto, politika informiranja in komuniciranja, večšine vodstva, razvoj kadrov, struktura plačila in nagrajevani dosežki ter storitve za družine (Certifikat družini prijazno podjetje, b.d.).

Slovenski delodajalci pa kljub vsemu še vedno ne izkoriščajo vseh potencialov na trgu delovne sile. Zaposlitvena participacija žensk je še vedno nižja kot participacija moških, čeprav je delež žensk na trgu delovne sile v Sloveniji višji od evropskega povprečja. Zastopanost žensk na trgu delovne sile je podobna evropskemu povprečju. Zaposlenih je 60,9 % Slovenk in 67,7 % Slovencev, medtem ko je v povprečju v Evropi zaposlenih 58,5 % žensk in 70,1 % moških (Eurostat, 2016). Evropska komisija je leta 2010 predstavila Strategijo za pametno, trajnostno in vključujočo rast, v kateri je kot enega izmed petih krovnih ciljev navedla vključenost 75 % prebivalstva v zaposlitev do leta 2020. V Strategiji so izpostavili tudi razliko v zaposlenosti med ženskami in moškimi v starosti med 15 in 64 let, ki je leta 2016 na ravni Evropske Unije znašala 78, 2 % za moške in 66, 6 % za ženske,

v Sloveniji pa 74,8 % za moške in 68,3 % za ženske (European Institute for Gender Equality – EIGE, 2017a). Delež zaposlenih, ki delajo s krajšim delovnikom je pomembno nižji od evropskega povprečja. Ta znaša 31,6 %, v Sloveniji pa le 12,2 % Slovenk dela krajši delovni čas. Za temi odstotki stoji dejstvo, da so Slovenke skozi zgodovino vedno delale polni delovni čas in so se s trga dela umaknile le v času porodniškega dopusta. Dejstvo je, da se Slovenke ne poslužujejo delovnika s krajšim delovnim časom – ali delajo s polnim delovnim časom ali pa se popolnoma umaknejo s trga dela.

V Sloveniji je opazen trend odločanja za študij v tipično moških oziroma ženskih poklicih. 81,4 % vseh študentov na pedagoških smereh in 77 % vseh študentov v zdravstvu so ženske, medtem ko v študiju znanosti, matematike in informatike ženske participirajo v 39,2 % in v 25,4 % v inženirstvu. Vertikalna segregacija kaže, da ženske zasedajo manj pomembnejših pozicij. Delež žensk v vladi je le 8 %, medtem ko je evropsko povprečje 26 %. Plačna vrzel v Sloveniji je nižja od povprečja v Evropi, saj ženska zasluži 4,4 % manj kot moški, v evropskem merilu pa je ta odstotek 16,4 % (European Commission, 2012).

Kljub visoki zastopanosti žensk na trgu dela pa so ženske v javni sferi marsikdaj segregirane. Žensk je na vodilnih mestih manj kot moških, še vedno obstajajo spolno določeni poklici, pri čemer so tako imenovani ženski poklici slabše plačani, ženske še vedno prevzemajo skrb za družinske obveznosti, opazna je tudi razlika v plačah med spoloma (Kresal in Kresal Šoltes, 2016).

Ko govorimo o vzrokih za razlike v plačah med spoloma, je bolj kot različno vrednotenje enakega dela pomembna poklicna segregacija in koncentracija žensk v nekaterih dejavnostih in poklicih, ki so slabše plačani. Evropska in slovenska zakonodaja sta na tem področju precej temeljiti, naloga vlad držav in posameznih delodajalcev pa je, da omogočajo upoštevanje teh določb. Slovenska ustava določa, da smo pred zakonom vsi enaki, saj v 14. členu določa, da »so vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katerokoli drugo osebno okoliščino« (Ustava Republike Slovenije, *Ur. l. RS*, 14. člen). Pomena enakega plačila za enako delo so se zavedale že ustanovne članice Evropske skupnosti, saj so že leta 1957 postavile temelje za enakopravnost med spoloma glede plačila za delo (Lukič, 2010).

Pereča tema pri zaposlovanju moških in žensk je tudi plačna vrzel, ki je definirana kot razlika med prihodki moških in prihodki žensk. Enakost prihodkov med spoloma kaže na enakost med spoloma na splošno. Vzroke za razlike gre iskati med zaposlitvami, v katerih delajo ženske, posledice prekinitev zaposlitev zaradi odločitev za starševstvo. Na ravni Evropske unije je bil v letu 2015 ženski bruto prihodek 16,3 % manj kot moški (Eurostat, 2017c).

Razlika v plači med spoloma v Sloveniji znaša 7,5 %, povprečna razlika v plači žensk in moških v EU pa 16,3 %. Podatki veljajo za zadnje merjenje leta 2015. Povprečna skupna razlika upošteva prikrajšanosti žensk, in sicer nižji dohodek na uro, manj ur dela v plačanih službah in nižje stopnje zaposlenosti. Ta znaša v Sloveniji 19,6 %, na ravni EU pa 39,6 %. K razliki prispeva več dejavnikov, med njimi pa je pomembnejše dejstvo, da upravne in nadzorne položaje, ki so bolj plačani, pogosteje zasedajo moški. Ženske prevzemajo v večji meri neplačane naloge, kot so gospodinjska in skrbstvena dela. Moški za takšno delo v povprečju porabijo 9 ur tedensko, ženske pa 22. To ima za posledico, da ženska zmanjša obseg plačanega dela in v celoti ali delno zapusti trg delovne sile. Zaradi tradicionalnega pogleda na žensko vlogo te še vedno v večini preživijo daljša obdobja izven dela, kar vpliva na dohodke in na pokojnino (Eurostat, 2017c). Evropski Inštitut za enakopravnost spolov ugotavlja, da več moških kot žensk lahko koristi uro ali dve iz delovnega mesta zaradi družinskih obveznosti. Povprečje EU znaša 31,8 % moških in 25,1 % žensk. Po podatkih Evropskega inštituta za enakopravnost spolov za leto 2015 v Evropi vsakodnevno opravlja gospodinjska dela 78,7 % žensk in 33,7 % moških, podatki za Slovenijo pa kažejo na še večje razlike med spoloma (EIGE, 2017a).

Leta 2013 je EIGE predstavil Indeks enakosti med spoloma. Ta meri kompleksnost konceptov enakosti med spoloma in vključuje znanje, delo, nasilje, zdravje, čas, denar in moč. Vrednosti indeksa so med 1 in 100, kjer 1 pomeni popolno neenakost, 100 pa popolno enakost. V zadnjih 10 letih je opaziti povečanje enakosti, povprečje v Evropski Uniji je leta 2015 znašalo 66,2. Slovenija je v zadnjem desetletju povečala svoj indeks za 7,6 točk, saj je leta 2015 znašal 68,4 in je tako nad evropskim povprečjem. Domena dela meri obseg, v katerem imajo lahko ženske in moški koristi v povezavi z enakim dostopom do zaposlitev in dobrih delovnih pogojev. Domena vključuje participacijo na trgu dela, spolno segregacijo in kvaliteto dela. Stopnja zaposlitev za polni delovni čas se meri s povprečnim številom delovnih ur delavca v primerjavi s povprečnim številom ur delavca, ki dela s polnim

delovnim časom. Razlika med zaposlitvijo za polni delovni čas med moškim in žensko je v letu 2015 znašala 16 %. Tudi pri domeni dela je Slovenija nad evropskim povprečjem. V letu 2015 je stopnja zaposlitev za polni delovni čas znašala v EU 40 % za ženske in 56 % za moške. Participacija žensk na trgu delovne sile se še dodatno zmanjša, ko se te odločijo za družino. Razlika med moškimi in ženskami z družino znaša 28 %. Le 23 % žensk in 27 % moških ocenjuje, da z lahkoto koristijo eno ali dve uri odsotnosti z delovnega mesta zaradi družinskih obveznosti (EIGE, 2015).

Kljub vsem težnjam držav članic EU in Evropske komisije je bilo na področju zmanjševanja spolne segregacije le malo uspeha. Ženske se navadno zaposlujejo na delovnih mestih, ki so slabše plačana, z manjšimi možnostmi kariernega napredovanja in pogosto z neformalnimi oblikami zaposlitev. To je glavni razlog za plačno vrzel med spoloma, višino pokojnin in splošno ekonomsko odvisnostjo žensk. Plačna vrzel je odvisna od starosti, izobrazbe, države rojstva in družinske oblike. Nižje stopnje zaposlenosti, višje stopnje ekonomske neaktivnosti, delo s krajšim delovnim časom, odmori v karieri, segregacija na trgu dela in diskriminacija vodita k dolgotrajni plačni vrzeli med spoloma in odvisnost žensk od moških. Domena časa meri čas, ki ga posamezniki namenijo skrbi, domačemu delu in socialnim aktivnostim. Domena je tudi edina, ki je izgubila vrednost v primerjavi z letom 2005 in znaša trenutno 65,7. 38 % žensk in 25 % moških vsak dan vsaj eno uro skrbi za svoje otroke ali druge osebe. Spolna vrzel pri domačih aktivnostih ostaja velika. 34 % moških se udeležuje teh aktivnosti vsakodnevno vsaj eno uro, medtem ko to počne 79 % vseh žensk, pri čemer v zadnjem desetletju skoraj ni bilo izboljšanja. Razlika pa se še poveča, ko par brez otrok postane par z otroci (92 % proti 32 %). Ženske tako skupno za delo in družino porabijo tedensko 55 ur, moški pa 49, kar pušča moškim več časa za šport, kulturne in druge pristočasne aktivnosti (EIGE, 2017).

Dobro razvit sistem varstva otrok je predpogoj za udeležbo staršev na trgu delovne sile. V vrtec je v Sloveniji vključenih 37,4 % otrok, mlajših od treh let in 90,9 % vseh otrok od tretjega leta starosti do vstopa v šolo, kar je nad evropskim povprečjem, ki znaša 30,3 % za otroke do tretjega leta starosti oziroma 83,3 % za otroke nad tremi leti starosti. Nižji odstotek mlajših otrok, ki so vključeni v vrtce, gre pripisati dejstvu, da se starši poslužujejo drugih oblik varstva, na primer pri sorodstvenih mrežah (Eurostat, 2015a).

2. FORMULACIJA PROBLEMA

V medijih je vse pogosteje moč zaslediti govor o enakopravnosti med ženskami in moškimi, o tem, kako so ženske vse bolj izobražene in da je v terciarno izobraževanje vključenih več žensk kot moških. Vse več je tudi govora o diskriminaciji, ki so jo marsikje ženske deležne ob iskanju zaposlitve, ko delodajalci, čeprav tega po zakonu ne bi smeli, sprašujejo po osebni življenju, zlasti načrtih za družino. Zanimivo, da se moški s takšnimi vprašanji, vsaj v glavnini, ne srečujejo, čeprav so tudi oni člani družinskega življenja. Evropska unija je jeseni 2017 izdala predlog nove evropske direktive, v kateri med drugim moškim določa najmanj štirimesečni starševski dopust za moške, ki niso prenosljivi na mater otroka. Z ukrepom želijo izboljšati položaj žensk na trgu, ki so zaradi družine podvržene diskriminatorni obravnavi pri zaposlovanju in imajo slabši položaj na trgu delovne sile. Zaradi vseh teh informacij, ki prihajajo do nas preko raznih medijev, sem želela raziskati, kakšno je stanje v Sloveniji. Preverila sem, kakšne pravice omogoča slovenska zakonodaja, nato pa pri moških, ki so koristili starševski dopust, preverila, kateri so bili glavni dejavniki, da so se odločili za koriščenje le-tega. Zanimalo me je, kako so dojemali svojo vlogo v družini, kakšne naloge so prevzemali in kako urejena se jim zdi zakonodaja v Sloveniji. Ugotovitve, do katerih sem prišla z raziskavo, bi lahko služile oblikovanju dodatnih smernic za usklajevanje delovnega in družinskega življenja, spodbudile promocijo aktivnega očetovstva in izrabe starševskega dopusta obeh staršev in služile za zgled drugim o enakopravnosti med moškim in žensko, tako v družini kot na trgu dela.

Predvidevam, da je glavna ovira za koriščenje starševskega dopusta moškega povezana z delovnim mestom oziroma zaposlitvijo. Če delodajalec namreč ni naklonjen uveljavljanju te pravice, se moški zanjo ne odločijo, ker se bojijo, da bi bodisi izgubili delo ali ugled. Glede na to tezo zastavljam naslednja raziskovalna vprašanja:

- Kaj so glavni razlogi za odločitev o koriščenju starševskega dopusta?
- Kaj so bile glavne ovire pri uresničitvi odločitve o koriščenju starševskega dopusta in kako se z ovirami spopasti?
- Kako se je na odločitev moških odzval delodajalec?
- Kaj država že izvaja in kaj bi lahko še izvajala, da bi bilo koriščenje starševskega dopusta bolj enakomerno porazdeljeno med materjo in očetom?

3. METODOLOGIJA

3.1. VRSTA RAZISKAVE

Raziskava, ki sem jo izvedla, je kvalitativna, kar po Mescu pomeni »...skupni pojem za zelo različne teoretične, metodološke in metodične pristope k družbeni resničnosti. Kvalitativno raziskovanje lahko pojmuje na različnih ravneh, na eni strani kot samostojno dopolnilo, po drugi strani pa kot nasprotje, razmejitev in poseben poudarek v odnosu do eksperimentalnega, iz teoretičnih modelov izhajajočega in kvantitativnega družboslovnega raziskovanja, ki se usmerja pretežno po paradigmi enotne znanosti.« (Kardorff, 1994 v Mesec, 1998, str. 22) V raziskavi sem zbirala besedne opise, ki so se nanašali na raziskovalni pojav. Za to vrsto raziskave sem se odločila, ker sem želela ugotoviti, kaj si posamezniki mislijo o starševskem dopustu, kako so ravnali v okoliščinah, v katerih so se znašli, ter kaj so bili glavni motivi za njihovo ravnanje, torej za izrabo starševskega dopusta. Želela sem opraviti raziskavo, ki bo veljavna in zanesljiva, da bi v prihodnosti po potrebi raziskavo lahko ponovili in da bi ugotovitve iz moje raziskave posplošila na druge položaje.

Raziskava je eksplorativna ali poizvedovalna, saj sem na novo spoznavala področje problematike. Moj namen je bil odkriti probleme, jih formulirati in postaviti preverljive hipoteze. Osredotočila sem se predvsem na zbiranje kvalitativnih podatkov in ne toliko kvantitativnih, saj za namen in cilje moje raziskave ti niso bili potrebni.

3.2. MERSKI INSTRUMENT ALI VIRI PODATKOV

Merski instrument je predstavljal vprašalnik za delno strukturirane intervjuje, ki sem ga sestavila sama. Vprašalnik je bil sestavljen iz 23 odprtih vprašanj, ki so bila zastavljena precej na široko, zato sem pri opravljanju intervjujev postavljala dodatna podvprašanja. Vprašanja so bila razvrščena po tematskih sklopih in sicer na odločanje o koriščenju starševskega dopusta, kjer sem sogovornike spraševala po vzrokih, načinih, dejavnikih, ki so prispevali k temu, da oče koristi starševski dopust. Sodeč po raziskavah na koriščenje starševskega dopusta v veliki meri vpliva trg dela, zato sem v drugem sklopu vprašanj spraševala po delovnem mestu, kako je odločitev sprejel delodajalec, kako služba vpliva na družinsko življenje, kakšne so smernice podjetja za usklajevanje dela in družine. Tretji sklop

vprašanj se je nanašal na družino in razmerje s partnerko. Zanimali so me odnosi v primarni in v sedanji družini, kako je primarna družina sprejela odločitve, kakšna je vloga primarne družine danes, kakšna je delitev domačega dela in podobno. Zadnji sklop vprašanj se je nanašal na zakonodajo in pravice, kjer so me zanimala predvsem stališča sogovornikov do urejenosti družinske politike. Uporabljala sem primarne vire podatkov, to so podatki iz intervjujev, drugih virov nisem imela.

3.3. OPREDELITEV ENOT RAZISKOVANJA – POPULACIJA, VZOREC

V Sloveniji vsako leto koristi starševski dopust med 4 % in 7 % moških. Ker je celotna populacija preobširna za raziskavo, sem se odločila za vzorčenje in sicer za neslučajnostno vzorčenje, kjer ima vsaka enota iz celotne populacije enako možnosti, da je izbrana v vzorec. Najbolj primeren se mi je zdel namenski vzorec, v katerega vključimo enote s točno določenim namenom, torej tiste, ki izpolnjujejo kriterije, ki so bili bistveni za mojo raziskavo. V moj vzorec je bilo vključenih 8 moških, ki so koristili starševski dopust.

3.4. ZBIRANJE PODATKOV OZIROMA EMPIRIČNEGA GRADIVA

Zbiranje podatkov je potekalo med 12. 01. 2018 in 25. 01. 2018. Intervjuji so potekali v živo, saj sem zaradi možnosti postavljanja dodatnih vprašanj pridobila bolj poglobljene odgovore. Pri nekaterih sogovornikih je bila prisotna žena, kar je mogoče vplivalo na odgovore, saj so bili moški nekoliko bolj zadržani oziroma so se ozirali k ženi, da bi ta podala odgovor.

3.5. OBDELAVA GRADIVA

Vse pogovore sem s predhodnim dovoljenjem sogovornikov snemala, saj sem želela pogovor kar se da natančno zapisati. Intervjuje sem prepisala v Microsoft Word dokument, pri tem pa ohranila narečja in sleng, saj bi bilo določene izraze, mnenja, občutenja zelo težko pravilno zapisati v knjižno slovenščino. Zaradi obsežnega gradiva in ponavljajočih se izjav sem se včasih odločila za različne tehnike parafraziranja. Krajše dele gradiva, ki niso bili povezani z mojo temo, sem izpustila. Besedilo, ki se mi je zdelo pomembno za moje raziskovanje, sem označila z zaporedno številko izjave in s prvo črko imena intervjuvanca, vendar sem le-te zaradi anonimnosti spremenila. Pomembne dele besedila sem nato prenesla

v tabelo, kjer sem tem delom pripisala ustrezne pojme, kategorije in nadkategorije ter jih razvrstila po temah. Ko sem to zaključila, sem intervjuje preko osnega kodiranja združila.

1. Dobeseden prepis pogovora

Primer:

No pa za začetek, da vprašam kar po bistvu. Kako je prišlo do odločitve, da boš ti, ne žena, koristil starševski dopust? Sta se o tem pogovarjala že preden je prišlo do nosečnosti?

»Oba sva novinarka in imava oba zelo raztreščen delovni čas... Pač razmišljala sva, kako bi blo najboljše, da bi to vse uskladila. Žena dela od doma, je samostojna novinarka, tako, da je blo že od začetka jasno, da če bi jaz vzel starševski dopust, da bi bla ona useeno doma in je potem lažje usklajevati in to ni pomenilo, da bi bla ona dejansko osem ur od doma. Ona si tud sama razporeja delovni čas, tko da sva se že zarad tega ful hitr odločla. Drug dejavnik je biu pa finančni, saj bi ona kot samostojna novinarka prejerala zelo bogo nadomestilo in si nisva mogla privoščiti takšnega izpada dohodka. Tko da glavna razloga sta bla logistične in finančne narave.«

2. V naslednji fazi sem podčrtala relevantne dele intervjuja in jih označila, kakor so si sledili po vrsti. Intervjuje in njihove pripadajoče tabele sem označila s posamezno črko in zaporedno številko.

Primer:

No pa za začetek, da vprašam kar po bistvu. Kako je prišlo do odločitve, da boš ti, ne žena, koristil starševski dopust? Sta se o tem pogovarjala že preden je prišlo do nosečnosti?

»Oba sva novinarka in imava oba zelo raztreščen delovni čas (A14)... Pač razmišljala sva, kako bi blo najboljše, da bi to vse uskladila (A16). Žena dela od doma (A17), je samostojna novinarka, tako, da je blo že od začetka jasno, da če bi jaz vzel starševski dopust, da bi bla ona useeno doma in je potem lažje usklajevati in to ni pomenilo, da bi bla ona dejansko osem ur od doma (A18). Ona si tud sama razporeja delovni čas (A19), tko da sva se že zarad tega ful hitr odločla (A20). Drug dejavnik je biu pa finančni (A21), saj bi ona kot samostojna novinarka prejerala zelo bogo nadomestilo in si nisva mogla privoščiti takšnega izpada dohodka. Tko da glavna razloga sta bla logistične in finančne narave. (A22)«

3. Naslednji korak je predstavljalo odprto kodiranje. V prvi stolpec sem kopirala zaporedno številko izjave, v naslednjega kopirala relevantne dele intervjuja, sledil je pripis pojmov, nato pa sem nadaljevala z določanjem kategorij, nadkategorij in tem.

Primer:

Št. izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Nadkategorija	Tema
A14	imava oba zelo raztreščen delovni čas	nereden delovnik	ovire za družinsko življenje	zahteve na trgu dela	trg dela
A15	začnem delat ob dveh popoldan, delal bom do desetih zvečer	izmensko delo	ovire za družinsko življenje	zahteve na trgu dela	trg dela
A16	Pač razmišljala sva, kako bi blo najboljše, da bi to vse uskladila	lažje usklajevanje dela in družine	razlogi za sprejem odločitve	sprejem odločitve	starševski dopust
A17	Žena dela od doma	delo od doma	zaposlitev partnerke	drugi načini, ki omogočajo usklajevanje	usklajevanje delovnega in družinskega življenja
A18	ni pomenilo, da bi bla ona dejansko osem ur od doma	prisotnost partnerke	razlogi za sprejem odločitve	sprejem odločitve	starševski dopust
A19	Ona si tud sama razporeja delovni čas	samostojno določanje delovnega časa	zaposlitev partnerke	drugi načini, ki omogočajo usklajevanje	usklajevanje delovnega in družinskega življenja
A20	sva se že zarad tega ful hitr odločla	skupna odločitev	način sprejema odločitve	sprejem odločitve	starševski dopust
A21	Drug dejavnik je biu pa finančni	finančni dejavnik	razlogi za sprejem odločitve	sprejem odločitve	starševski dopust
A22	logistične in finančne narave	več dejavnikov	razlogi za sprejem odločitve	sprejem odločitve	starševski dopust

Pojme sem v naslednjem koraku uvrstila v hierarhijo. Oblikovala sem tudi kategorije, nadkategorije in teme.

- Starševski dopust
 - Sprejem odločitve
 - Razlogi za sprejem odločitve
 - Lažje usklajevanje dela in družine (A16, C15, E18)

- Prisotnost partnerke (A18, A36, A155, B50, H151)
- Zaposlitev partnerke (D15, E14, E131, G12, G13, H13, H14)
- Finančni dejavnik (A21, B11, E16a, F14)
- Finančni vidik ni vplival (C14)
- Več dejavnikov (A22, E87, F77)
- Praktični dejavniki (A30, C13, C70, E21, E132, F21, H12, H15, H25, H27, H147, H149,)
- Ne zaradi enakopravnosti med spoloma (A32, G56)
- Želja partnerke, da bi bila dlje z otrokom (A78)
- Urejeno varstvo za otroka (A132, F101, F108, H92)
- Zaposlitev za nedoločen čas (B39, E38)
- Želja po vključenosti (E86, F13, F80, F106)

4. REZULTATI IN RAZPRAVA

Spodaj predstavljeni rezultati temeljijo na odgovorih 8 sogovornikov, ki so koristili starševski dopust. Razvrščeni so po temah, ki so se oblikovale skozi intervjuvanje.

Tabela 1: Splošni podatki o intervjuvancih

	Starost	Izobrazba	Kraj bivanja	Zakonski stan	Število otrok	Čas koriščenja starševskega dopusta	Delovno mesto
Andrej	1977	7. stopnja	Mestno okolje	Zakonska zveza	2	7,5 mesecev leta 2010 in 6 mesecev leta 2012	Zaposlitev za nedoločen čas, javni sektor, srednje velika družba, spolno mešan kolektiv
Blaž	1988	5. stopnja	Ruralno okolje	Zakonska zveza	1	5 mesecev leta 2017	Zaposlitev za nedoločen čas, zasebni sektor, vodstveni položaj v majhni družbi, pretežno moški kolektiv
Cene	1979	4. stopnja	Mestno okolje	Zunajzakonska zveza	1	5 mesecev leta 2017/2018	Zaposlitev za nedoločen čas, zasebni sektor, vodstveni položaj v srednje veliki družbi, spolno

							mešan kolektiv
David	1972	7. stopnja	Ruralno okolje	Zunajzakonska zveza	2	6 mesecev pri drugem otroku leta 2017	Zaposlitev za nedoločen čas, javni sektor, vodstven položaj v velikem podjetju, spolno mešan kolektiv
Egon	1985	5. stopnja	Mestno okolje	Zunajzakonska zveza	2	7,5 mesecev pri drugem otroku leta 2017	Zaposlitev za nedoločen čas, zasebni sektor, vodstven položaj v velikem podjetju, pretežno ženski kolektiv
Franci	1974	4. stopnja	Mestno okolje	Zunajzakonska skupnost	1	6 mesecev leta 2001	Zaposlitev za nedoločen čas, javno zasebno partnerstvo, vodstveni položaj v srednje veliki družbi, pretežno moški kolektiv
Gregor	1988	6/2. Stopnja	Ruralno okolje	Zakonska zveza	1	3 mesece leta 2017	Zaposlitev za nedoločen čas, zasebni sektor, vodstven položaj v veliki

							družbi, spolno mešan kolektiv
Henrik	1976	6/2 stopnja	Ruralno okolje	Zakonska zveza	3	3 mesece pri prvem otroku leta 2007	Zaposlitev za nedoločen čas, javni sektor, srednje velika družba, pretežno moški kolektiv

Intervjuvanci so bili stari med in 30 in 46 let. Opaziti je trend zviševanja starosti pri prvem otroku, saj je starost moških ob rojstvu prvega otroka v povprečju znašala skoraj 31 let. Opaziti je tudi, da se trend koriščenja starševskega dopusta s strani moških dviga predvsem v zadnjih letih, saj je večina mojih sogovornikov koristila dopust v zadnjih treh letih. Ostali, ki so koristili dopust pred osmimi leti ali več, so poročali o večjem začudenju, kot tisti, ki so ga koristili nedavno. S svojo raziskavo sicer ne morem potrditi naslednje spremembe, ki jo je prinesla postmoderna, to je zmanjšanje števila porok. Polovica mojih sogovornikov je sklenila zakonsko zvezo, polovica pa ne. Opaziti pa je mogoče, da je sklenitev zakonske zveze še vedno pogostejša v ruralnem, bolj tradicionalnem okolju, kot v mestnem okolju. Postmoderna je prinesla tudi upadanje števila otrok. Večina sogovornikov ima enega otroka, sledijo očetje z dvema otrokoma, le eden pa je imel veliko družino, torej 3 otroke. Glede na to, da raziskave kažejo, da na odločitev očetov o koriščenju starševskega dopusta vpliva predvsem trg dela, sem sogovornike spraševala tudi o njihovi zaposlitvi. Vseh osem sogovornikov je bilo ob času koriščenja starševskega dopusta zaposlenih za nedoločen čas. Polovica sogovornikov je bila zaposlenih v zasebnem sektorju, trije v javnem, eden pa je delal v podjetju, v javno-zasebnem partnerstvu. Skoraj vsi sogovorniki so imeli v podjetju, v katerem so delali, vodstven položaj. Rener in druge (2008) so ugotovile, da več starševskega dopusta izkoristijo očetje, zaposleni v javni upravi, v večjih podjetjih in v podjetjih, ki niso moškosrediščna. Polovica sogovornikov je delala v srednje velikem podjetju, trije v velikem podjetju, le eden pa v mikro podjetju. Sogovornike sem spraševala

tudi o spolni strukturi zaposlenih v podjetju. Polovica je delala v spolno mešanem kolektivu, trije v pretežno moškem, eden pa v pretežno ženskem kolektivu.

4.1. Družina in spremembe družinskega življenja

Pri raziskovanju družine in sprememb družinskega življenja se mi je zdelo pomembno raziskati, kakšni odnosi in vloge so obstajali v sogovornikovih primarnih družinah. Gerstel in Gallagher (2001) sta prišla do ugotovitev, da socialni pogoji in odnosi, ki se razvijajo do odraslosti vplivajo na skrbnost moških. Družine, bolj kot struktura zaposlitve ali spolna ideologija, pomembnejše vplivajo na vpletenost moških v domače delo. Sogovorniki izhajajo iz precej tradicionalnih družin. Trend v Sloveniji je bil od nekdaj visoka zaposlenost žensk, do takšnih ugotovitev sem prišla tudi sama, saj so sogovorniki poročali o tem, da sta bila oba starša zaposlena. Pri vseh sogovornikih so matere koristile starševski dopust, vendar tega podatka ni za primerjati z današnjimi, saj se je možnost za očetovsko koriščenje starševskega dopusta uveljavila šele v osemdesetih letih dvajsetega stoletja (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar, 2006). Sogovorniki so govorili o vlogah v zasebni sferi, kjer je imela mati še vedno primat, večina gospodinjstva je bila njena odgovornost, moški pa je bil bolj zadolžen za materialno preskrbo družine. V takšni delitvi dela in odgovornosti se dobro vidi dvojno obremenjenost žensk, saj so poleg materialne preskrbe družine hkrati skrbele tudi za dom. Kljub temu pa je bil v družinah sogovornikov že prisoten prehod moških v zasebno sfero, saj so poročali o manjši, podporni vlogi svojih očetov pri domačih opravilih. Gregor je tako povedal o svojem očetu: *»Je pa bil vseeno v gospodinjstvo dost vpleten no, tle ne morm rečt, da sm jst kej grozno več, je vedno poskrbel, da je blo kuhano, pa pospravljeno pa tko. Ni bla to sam mamina domena. Sej cunj lih ni pral, al pa po tleh brisal, ampak to osnovno, to je pa poskrbu.«*

Sogovorniki so poročali predvsem o pozitivnem odzivu družine na odločitev, da bo moški koristil starševski dopust, oziroma tega niso posebej komentirali. Cene je bil edini, ki je izpostavil, da je pri očetu doživel negativen odziv: *»Ja, starši drugače gledajo, pri nas ni blo tko, tko da tud oče moj ni bil najbolj navdušen nad tem, da bom jaz doma za otroka skrbel, ampak pol gre mimo to...«*

Spremembe v družinskem življenju so najbolj vidne skozi družinske poteke. Posamezniki in posameznice niso več tako močno vezani na tradicionalne družbene norme, temveč se vse

bolj odločajo glede na lastne želje in potrebe (Rener idr., 2006). V postmoderni postaja družinsko življenje eden najpomembnejših segmentov v življenjih posameznikov, kar se odraža s fenomenom novega očetovstva. Novo očetovstvo je v postmodernosti razumljeno kot večja vpletenost v razmerja z otroki. Sodobni očetje si želijo bolj skrbeti za otroke in s svojimi otroki vstopajo v tesnejša razmerja, pripravljeni so povečati participacijo, vendar se to za enkrat odraža bolj na ravni stališč in percepcij kot v dejanski participaciji, kar Hochschild imenuje zavlačevana revolucija (Švab, 2001). Sogovorniki so izražali, da si želijo skupni čas preživljati z otroki, da jim je to prioriteta oziroma, da si želijo še več časa nameniti družini, kot ga že namenjajo. Govorili so o tem, da preživljanje skupnega časa ob vikendih in popoldnevih vsekakor ni dovolj za vzpostavitev nekega odnosa, kar sem opazila v Blaževem razmišljanju: *»ker če jst delam, sej ga vidm mal zjutri, mal zvečer, ampak to ni to. On pol do prvega leta že dojame, da si tud ti del celote.«* Spremembe so opazne tudi v vrednotah. Moški se zavedajo pomena svoje vloge in tudi pričakovanj širše okolice, da so aktivni očetje. Spremembe na sistemski ravni se dogajajo počasi, najverjetneje zaradi globoko ukoreninjene ideologije tradicionalne družine, družinskih vlog in materinstva (Švab, 2001). Premik v načinu razmišljanja sem opazila predvsem v izjavah, kjer so sogovorniki govorili o svojih pravicah, katere so pripravljeni uveljavljati. Tako je povedal Andrej: *»Ja ja, absolutno, tu ni debate blo. Ker če bi se zgodilo, da bi mi ne rekli, pol pa bi rekel ok, se vidimo na socialnem sodišču, uredu, sej ni problem.«*

Očetje svoj prispevek ocenjujejo medgeneracijsko, se pravi v primerjavi s svojimi očeti. Tako pravi Gregor: *»Vrjetno sm pa jst več prisoten v življenju moje tamale, ku je bil moj oče v moje življenje, sploh v tej začetni fazi.«* Vsi sogovorniki so govorili o vključenosti v vsakdanjik otrok preko rutinskih opravil, kot so nega otroka, uspavanje, hranjenje, do preživljanja skupnega prostega časa, igre, sprehodov. Dejansko participacijo v družinsko življenje lepo pokaže izjava Andreja: *»Na dnevni ravni se je dogajalo, da sem rekel, da je jaz nebi toliko oblekel, pa ona bi jo al pa tko. Take male, al pa meni se je zdelo, da ne rabi zdaj jest, pa bi ji žena dala ...«* Zanimiva mi je bila izjava Egon, ki pravi, da *»...Sej sm velik z njima, pa še useeno se mi zdi, da premal, da bi lahko še več nardil. Tko da pr teh stvarih si sam pr seb postavljam neke cilje, za pomlad sva se na primer s tastarejšim zmenila, da bova vn hodila, ko bo lepo vreme, se žogat pa te stvari. Sam to je moj problem, ker to men ni avtomatsko, ker moram zavestno delat na tem, pa skoz razmišljat, pa se dat na to, da bom*

zdej pa z otrokom kajt preživljal.» Začutili je, da se današnji očetje zavestno trudijo biti prisotni v družinskem življenju in so za to pripravljeni narediti marsikaj, se prilagajati in postavljati prioritete. To sem začutila tudi v Blaževi izjavi, ko je povedal, da »...*sm bral, da to ni dobro, ker pol se otrok navad na to teksturo, pol pa trdo hrano zavrača.*« Videti je, da se danes moški znajo organizirati in se informirati, da bi bili tako kompetentnejši starši. Blaž in Egon sta povedala, da sicer sta vključena v družinsko življenje, vendar menita, da bosta še bolj prisotna, ko bo otrok nekoliko večji: »*Zdaj, ko je starejši že ene toliko velik, že dosti več preživljam in doživljam z njim, ker imam ideje, kaj počet.*« in »*Je pa pri moji sestri, pri njej je blo tak, da tam nekje do treh, štirih let, je bla skoz mama, mama, pol pa zdej se bolj k očetu obrača. Se mi zdi, da neka vez med očetom in mulcem se kasneje splete*«

Sogovorniki so si bili enotni, da starševska vloga zahteva prilagajanje, od službenih do prostočasnih aktivnosti, vse pa je stvar dogovora med partnerjema. Gregor in David sta govorila o športu, ki jima je nekoč veliko pomenil in sta mu namenjala veliko časa, nato pa je s prihodom otroka ostalo premalo časa za to in potrebno je bilo sprejeti prioritete oziroma prilagoditi prostočasne aktivnosti, kot pravi David: »*Tudi prej mi je dosti šport pomenil, pa sem cele popoldneve pa vikende treniral, pa naokrog hodu na tekme, pa zdaj mi to več ni pomembno, sem raje doma. Zdaj mam pa take hobije, da sem doma bolj ko ne.*« Nekateri sogovorniki so poudarili, da nimajo občutka, da če delajo, da so avtomatsko odsotni, saj je pomembna kvaliteta odnosa in časa, ki ga namenijo otroku, ne le kvantiteta. Polovica sogovornikov je izrecno poudarila, da se jim zdi vloga očeta pomembna, kot pravi Andrej: »...*ker vesta, da pol čez vikende kvaliteten čas preživljamo skupaj, kot drugo pa, ker ne potrebujeta kot osebe, ki se mora igrat z njima, ampak me potrebujeta kot očetovsko figuro, kot očeta, kot takega.*« O starševski vlogi so povedali tudi, da se starševstva naučiš z otrokom. S tem, ko so bili prisotni v vsakdanjem življenju otroka, ko so videli, kako se odziva, kaj potrebuje, česa si želi in česa ne, so postali bolj kompetentni, kar jim je dalo več kot informacije iz okolja. Sogovornika, ki sta imela več otrok, sta povedala, da je starševska vloga precej bolj zahtevna, ko se rodi drugi otrok. Tako je povedal Andrej: »*Ja, čist je drugač, sploh ne moreš primerjat. Pa še pravijo, da se delo podvoji, ko imaš drugega otroka podvoji, ma kaj, mislim nevem, nevem kakšen večkratnik to je! Veš je pa, nova dinamika, pa prej je tamala ful dostkrat pr nama zaspala v postli, pa se tam crkljala, pol maš pa enega,*

ki ga je treba dojit ponoči, pa ni več prostora, ful enih takih prilagajanj je, tko ful težko je...«

S prihodom otroka pa se je spremenila tudi dinamika in odnos med partnerjema. Egon je povedal, da *»Zdaj sva dost bolj skoz pod nekim pritiskom, pred nekimi preizkušnjami, pa se sprašujeva, a sva naredila vse, a nudiva vse, kar lahko... Pol pa pridejo nesporazumi. V določene stvari se jaz ne vtikam, tko ko ona reče, tko je,... Po drug stran nam je pa dost utrdil naša razmerja.«* Sogovorniki so si bili precej enotni, da je pomemben odnos s partnerjem, zaupanje in možnost, da se s partnerjem vse pogovoriš in dogovoriš. Andrej je povedal, da: *»Enkrat sem eno raziskavo bral, pa je blo nekako tko, kaj najbolj družinsko srečo formulira, pa je blo, da je glavni odnos s partnerjem. Jaz sem lahko šest ur na dan z otroci, pa če ne bom s partnerjem mel dobrega, kvalitetnega odnosa, kaj ti bo to pomagalo, pol sam loču se boš lahko. Se mi zdi, da je več vredno, da maš močen partnerski odnos, pa tud če to pomeni, da maš z otroci manj časa, posledično je družina potem tok bolj močna.«* Zasledila sem izjave, ki so govorile o tem, da je bilo med partnerjema celo več nesporazumov in konfliktov, ker so bili prisotni v družinskem življenju, kot če bi imela partnerka avtomatsko nek primat in glavno odgovornost nad otrokom.

4.2. Starševski dopust

Van Belle (2016) je ugotavljal, kaj so glavni razlogi, da oče uveljavi pravico do izrabe starševskega dopusta. Po njegovih ugotovitvah je to stopnja kompenzacije, dostopnost cenovno primerne otroškega varstva, fleksibilnost dogovorov glede dopusta, spolne norme in vrednote ter kulturna pričakovanja. V moji raziskavi je na odločitev, da bo oče koristil del oziroma celoten starševski dopust, vplivala predvsem zaposlitev partnerke in s tem povezana njena prisotnost v domačem okolju tudi med starševskim dopustom. Partnerke sogovornikov so bile ali samostojne podjetnice, torej so imele možnost dela od doma, ali pa so bile v obdobju, ko so dobile možnost, da se zaposlijo. Pogosto so takšno odločitev sprejeli predvsem iz praktičnih vidikov, kako bi najlažje in najučinkoviteje usklajevali delo in družino. Pogost je bil tudi finančni dejavnik, posamično pa so se pojavljali še odgovori kot so želja partnerke, da bi bila dlje z otrokom, urejeno varstvo za otroka, zaposlitev za nedoločen čas in želja po vključenosti. Nihče ni izpostavil, da so si tega želeli zaradi enakopravnosti med spoloma.

O načinih, na katere je prišlo do izrabe starševskega dopusta, so sogovorniki govorili predvsem o skupni odločitvi s partnerko, nekateri so dejali, da je bila to spontana odločitev, ki ni zahtevala nekega premisleka in konfliktov, kot je povedal Egon: *»Ja takoj, samoumevno je blo, ni blo, da bi neki razmišljala.«* Pri Andreju je bila pomembna želja partnerke, ki je ob rojstvu drugega otroka dejala, da bi rada sama dlje ostala na starševskem dopustu. Franci in Henrik pa sta bila sama pobudnika, da bi del starševskega dopusta koristila tudi sama. Franci je pripovedoval: *»Nč, čist tko sva se menila, kako bi, pa sm jst predlagal, da bi tud rad bil doma, pa je ona to se takoj strinjala pa prec podprla, pol je pa nekak ta odločitev padla, da bova si na polovico dala. Ni blo nekega tehtnega razloga, no.«* David, Egon in Franci so pripovedovali o tem, da je bilo samoumevno, da bodo oni ostali doma z otrokom zaradi narave dela, ki ga ima partnerka, Marko je govoril, da sta se s partnerko sicer pogovarjala o tej možnosti, vendar zopet zaradi zaposlitve partnerke do zadnjega nista uresničila ideje, da bi tudi moški koristil starševski dopust, Cene pa je povedal, da je bila pobudnica predvsem partnerka, on pa se je z ureditvijo strinjal.

Nekateri sogovorniki so se glede delitve in načina izrabe starševskega dopusta odločili že pred rojstvom otroka, nekateri pa šele po njegovem prihodu. Sogovorniki niso omenjali, da bi se o načinu izrabe pogovarjali že pred načrtovanjem otroka, ampak šele kasneje, ko je bilo potrebno te odločitve sprejeti.

Sogovorniki so bili v večini mnenja, da je splošno znano, da lahko tudi moški izkoristi starševski dopust. Podrobnosti sicer niso poznali, vendar so vedeli, kam se obrniti po informacije. Večina je tudi mnenja, da je informacij na voljo dovolj, vendar jih je včasih težko najti oziroma je iz podatkov težko razbrati, kakšne pravice komu pripadajo, v kakšnem obsegu in kakšni so pogoji za upravičenost do dopusta in nadomestila. Sogovorniki so informacije iskali v svoji socialni mreži, spraševali so družino, sorodnike oziroma posameznike s tovrstno izkušnjo. Vsi so se obrnili na center za socialno delo, kjer je večina dobila dobre informacije in so bili z izkušnjo zadovoljni, le Uroš in Gregor z delom socialnih delavk nista bila zadovoljna. Gregor je pripovedoval: *»Edino kar je, na centru za socialno delo nisva zvedla nč! Tista, ko je mela najin priimek načez, je bla en cajt odsotna, na neki bolniški in tista k jo je nadomeščala, njej se očitno ni dalo ukvarjat z nama in ni mela nobenga odgovora prpravljenja, vse kar je povedala, je rekla, da naj počakava, da se sodelavka njena vrne, pa bo ona to urejala, da ona nima nč s tem. Tko da nama se je kr*

mudilo, ker sva zadn trenutek to urejala, ker sva zadn trenutek tud zvedla, da bo to treba uredit, pa sva bla razočarana, no. Pol se je na srečo tista najina vrnla, pa smo uredil, ona je znala pojasnt zadeve, k so naju zanimale. Tist odnos tm je bil nikakav no!» Sogovorniki so razne informacije iskali tudi v knjigah, po televiziji in spletu, določenim virom pa so se izogibali. O tem je pripovedoval Blaž, ko je povedal, da forumov ni nikoli bral in se je letega tudi izogibal, saj je tam velikokrat mogoče najti nepreverjene informacije. Sogovornike sem spraševala o tem, ali obstaja kakšna promocija za očete in kakšno je njihovo stališče glede tega. Andrej je povedal, da na delovnem mestu ne obstaja nikakršna promocija in da niti ne ve, na kakšni ravni bi delodajalec to lahko spodbujal in promoviral. Franci in Henrik sta mnenja, da promocija ni potrebna, saj je v današnjem času informacij dovolj in jih tisti, ki ga nekaj zanima, lahko kadarkoli poišče. Nekateri so tudi pripovedovali, da ni bilo niti potrebe po poizvedovanju in so se tudi izogibali določenim pogovorom, povezanim z otroki, oziroma so, kot je povedal Henrik, samo povedali delodajalcu, da bo to koristil in ni poizvedoval o drugih možnostih oziroma kompromisu.

Sogovorniki so bili ob sprejemu odločitve, da bodo oni koristili starševski dopust, precej samozavestni. Skoraj vsi so povedali, da odločitev ni imela nikakršnega vpliva na njihovo »moškost« in da se niso obremenjevali s tradicijo oziroma mnenjem okolice. Blaž je pripovedoval o tem, da je bila o odločitvi skeptična njegova družina, pa tudi partnerka. *»In men je moja težila, kako bova midva, kako se bova znajdla, ampak sm ji reku, bova že! ... Ja, sekirala se je, kako bova. Tud prvič ko sva šla sama na malo daljšo pot, sama v avtu, pa se je sekirala, kako bova.* Med trajanjem starševskega dopusta so sogovorniki pripovedovali, da je bilo po eni strani lepo, po drugi strani pa naporno, napeto, Andrej je celo povedal, da je vmes podvomil o pravilnosti odločitve. Pogosto so pripovedovali o tem, da je bilo delo doma in skrb za otroka zelo rutinsko, pri čemer je Davidu ta rutina ustrezala, Gregorju pa nekoliko manj. *»Lih taprau čas je tud to trajalo, da se nism naveliču mama bit al kako bi reku, ker doma sm padu v to neko rutino. ... Sej če bi bil kej dlje, pol bi že začel delo pogrešat, ...«* V času intervjujev so vsi sogovorniki, razen Ceneta, že zaključili s starševskim dopustom. Ko pogledajo nazaj, večina pravi, da je to izkušnja, ki bi jo moral izkoristiti vsak moški, da vidi, kako je skrbeti za otroka in dom, predvsem pa, da otroka spozna in se povežeta. Nekateri sogovorniki so govorili, da se opazi večja povezanost med otrokom in očetom, kar pripisujejo temu, da so koristili starševski dopust in bili prisotni v njegovem

življenju, spet drugi pa pravijo, da neke večje navezanosti ni opaziti. Slednji so povedali, da je to mogoče tudi zaradi dejstva, da je bila partnerka precej prisotna in je bil čas, ko sta bila z otrokom sama, precej omejen, oziroma, da je otrok v tistem obdobju še premajhen, da bi to opazil in se bolj oziral k očetu kot k materi. Prisotnost očeta z uveljavljanjem pravice do starševskega dopusta lahko vpliva na dolgoročno vključenost v otrokovo življenje preko dveh mehanizmov. Očetova skrb in nega otroka med njim in otrokom vzpostavi vez, prav tako pa dopust omogoča očetu večjo vključenost v otrokovo življenje in razvoj ter preprečuje, da bi bila zgolj mati odgovorna za otroka (Rege in Solli, 2010).

Pogledi na trg dela oziroma dolžnosti do delovnega mesta so med sogovorniki precej različni. Ko sem spraševala o tem, ali so med starševskim dopustom opravljali službene obveznosti, sem želela dobiti vpogled v to, koliko jim pomeni delo doma v primerjavi s plačanim delom v javni sferi. Najbolj očitno prioritiziranje javne sfere je pokazal Blaž: *»Pa sm jim reku, direktorju, preden sm šou, da če bo karkol treba, da bo projekt, da bo gužva in to, 14 dni al mesec, noben problem, da se bomo zmenil, da bom jst z mojo skombiniru in bom jst popoldne, zvečer nekako že neki naredu. In pol je blo res tko, konc julija, pa je blo bolj tko, da sm jih jst prepričeval, da dajo to men nardit.«* Ostali na svojo pobudo niso opravljali službenih dejavnosti, v primeru Davida in Gregorja pa je delodajalec dal pobudo, da bi opravila neko delo. Oba sta se na to odzvala in opravila, kar je bilo od njiju zahtevano. Davidov delodajalec je potrebo utemeljil s tem, da ima premalo kadra, v Gregorjevem primeru pa se je potreba kazala s telefonskimi klici. Povedal je: *»Sicer bolj malo, mogoče je blo ene 15 takih klicev v celem obdobju, ko sem koristil porodniško. Ampak ni gluh za jamrat no, sem mislu, da bo še kej več, ker je blo res tko nahitr vse. Prou na začetku je tud blo mal več, pol pa čedalje manj. Sej najbrž, če bi jst kej prej povedu, da bom šu, če bi bla ta možnost, pa bi si jst na šihtu vse porihntu, tud neb blo tko, ampak zdej je pa pač blo in sm se tud čutu za šiht odgovornega, da ne kr pustim vsega. Ker marsikdaj pa je tko, če takoj ukrpaš, se takoj reši, če pa pustiš malo čakati, ne vem, da jst ne bi na mail odgovoru 3 dni, bi blo pol pa 5x več dela to rešit. Pač težko predam svoje delo drugemu, je res specifično.«* Prav identifikacija s kariero in priortiziranje kariere s strani moških v primerjavi s partnerkino stajata dejavnika, ki hierarhizirata delitev družinskega dela po spolu in alocirata družinsko delo ženski (Švab v Renner idr., 2008).

4.3. Domače delo

V Sloveniji bi med spoloma pričakovali visoko stopnjo enakopravnosti tako v javni kot tudi v zasebni sferi, in sicer zaradi več razlogov. Prvi je množično zaposlovanje žensk od konca druge svetovne vojne dalje, drugi je dobro razvit sistem institucionalnega otroškega varstva, tretji pa dobro razvita družinska politika. Tradicionalna delitev dela v zasebni sferi ostaja zakoreninjena med ljudmi in se le počasi liberalizira (Humer in Kuhar, 2013). Pravila vedenja in spolne vloge so tako zakoreninjene zaradi nenehnega proizvodjanja pravil in pričakovanj družbe. Raziskave kažejo, da se je bolj spremenila delitev dela med samimi ženskami kot med ženskami in moškimi (Rener idr., 1995). Tudi večina mojih sogovornikov se je strinjala, da glavnino časa za otroke in gospodinjstvo nameni partnerka, kljub temu da je tudi ona zaposlena. Nisem pa dobila občutka, da se je delo porazdelilo med druge ženske v njihovem okolju, ampak se trudita sama skrbeti za dom. Polovica je izjavila, da so v času koriščenja starševskega dopusta prevzeli nase skrb za gospodinjstvo. Raziskave o delitvi domačega dela v slovenskem okolju kažejo na še vedno precej tradicionalno delitev dela. Večino gospodinjskih del opravijo ženske, naloge moških so manj rutinske, prijetnejše. Glede na slovensko javno mnenje pa se zdi tako ženskam kot tudi moškim delitev domačega dela nepravilna (Humer in Kuhar, 2013). Večina mojih sogovornikov je ocenilo, da je skrb za gospodinjstvo enakovredno razdeljena med partnerjema. Enakopravnost pri delitvi domačega dela postaja vse večja, deloma zato, ker so moški bolj vpeti v zasebno sfero, deloma pa zato, ker ženske opravijo manj gospodinjskih opravil kot v preteklosti. Spremljamo lahko pojav redistribucije družinskega dela. Del domačega dela, ki je bil v preteklosti opravljen kot neplačano delo, so prevzeli razni servisi, za katere posamezniki plačajo, ali pa to delo ostaja neopravljeno. Zaradi polne zaposlenosti žensk se znižujejo higienski standardi in drugi standardi, ki so v preteklosti predstavljali odraz urejenega doma (Švab v Rener idr., 2008). O tem je pripovedoval Gregor: *»Zdej je še tako, da ona nima nič časa in jst nimam nič časa, zato pa je tako ku je... Ne sej, se trudiiva usklajevat, da mava nekako porihtano, ampak fajn znižáš standarde, ko ti enkrat cajt več ne dopušča met vsega pod kontrolo. So pomembnejše stvari v življenju no. Prej sva mela bolj red, zdej nama to ni več prioriteta. Nardi tist, ko ma čas.«* V ideologiji novega očetovstva je sporno ustvarjanje podobe nevtralnega starša, kjer bi si partnerja med seboj enakomerno delila delo, skrbi in odgovornosti. Ekonomski, pravni, kulturni diskurzi namreč moške še vedno predstavljajo

kot družbene akterje, ki so oddaljeni od družinskih, emotivnih in materialnih bremen, povezanih z otroki (Jagger in Wright, 1999). Sogovorniki so pripovedovali, da je bila izraba starševskega dopusta in s tem prevzem domačih opravil v skladu s pričakovanji, saj so bili že pred rojstvom otroka vpeti v gospodinjstvo in so vedeli, kaj pričakovati in koliko dela to od človeka zahteva, nekateri pa so povedali, da je bilo kljub temu nekoliko drugače od pričakovanj.

Skoraj vsi sogovorniki so dejali, da se o načinu delitve dela v zasebni sferi s partnerko dogovarjata sproti, oziroma, da je samoumevno, da se določena opravila naredijo, ne da bi se o tem bilo potrebno dogovarjati. Veliko težo ima čas, kot pravijo sogovorniki, saj delo navadno opravi tisti, ki ima čas. Pomembno se mi zdi, da je velika večina jasno izpostavila, da ne obstajajo spolno določena dela v njihovem gospodinjstvu. *»Jaz ne čakam doma, da pride partnerka domov pa ona nardi, če je posoda za pomit, jo bom pač pomil, ne bom nanjo čakal. Ni tako, da bo ona samo posodo prala, jaz pa samo drva zlagal, to nimamo ločeno, da bi rekel, kaj dela moški, pa kaj dela ženska.« (David)*

Ko sem podrobneje spraševala o delih, ki jih moški opravlja oziroma ne opravlja, sem prišla do ugotovitev, da so sogovorniki dejansko vpeti v zasebno sfero, vidijo, kaj je potrebno storiti in dajo za to celo pobudo, oziroma ne čakajo, da bi za določena dela poskrbela partnerka, kot je povedal Egon: *»grejo pa popoldne največkrat oni sami trije ven, pa jaz pospravim po stanovanju tisto, kar je ostalo od kosila, pa kar je treba pospraviti tako, čez vikend smo vsi skupi, med tednom pa največkrat tko nardimo ja, da grejo oni trije sami vn, jst pa doma poskrbim, da je vse vsaj ene tolk na mestu.«* Andrejev pogled na gospodinjska opravila: *»Ampak pomojem je pomembno že to, da ne obstaja nič, kar jaz ne bi opravu. Ni mi tud problem, nič mi ni težko, težko mi je ja celo popoldne porabit za to, da bom tla brisal, ni mi pa težko pomit posode, likat, pospraviti postle, posesat, pač to sprejmeš kot del rutine, ja, ni mi pa v nek grozen užitek, pač je pa treba to nardit.«* Prakse očetovanja so po mnenju Rener in drugih (2005) selekcionirane in zožene, saj največkrat pomenijo pomoč partnerkam in ne prevzemajo popolne odgovornosti za nego in skrb za otroke. Opazne so predvsem v javnost odprte prakse, kamor sodi aktivno spremljanje nosečnosti, pomoč pri skrbi za otroka in igra z otrokom. Podobna situacija kot pri skrbi za gospodinjstvo, je tudi pri skrbi za otroka, vendar s to razliko, da moški več časa namenijo priložnim aktivnostim z otrokom kot rutinskim opravilom, ki jih je potrebno opraviti ob točno določenem času. Tako moški kot

tudi ženske danes namenijo več svojega časa skrbi za svoje otroke kot njihovi predniki, vendar med spoloma še vedno ostajajo razlike in ženske preživijo z otroki dva do trikrat več časa kot moški. Moški se, vsaj na simbolni ravni, zavedajo in si želijo biti bolj vključeni v družinsko življenje, kar se odraža v večji aktivnosti moških zlasti v popoldnevih, večerih in ob vikendih, otrokom namenjajo predvsem čas za igro, pogovor, izobraževanje in športne aktivnosti, bolj kot preostale oblike nege in skrbi (Craig, 2006). So pa povedali, da nimajo težav z nobeno starševsko vlogo in da se čutijo odgovorne za otroka. Blaž, David, Egon in Gregor so pripovedovali o izzivih, s katerimi so se srečevali pri skrbi za novorojenčka in malčka. Egon je pripovedoval o svoji izkušnji: *»Ja, nevem kaj naj delam z otrokom, sploh s tamalim. Hitr pride do tega, da več nevem kaj bi z njim počel. To se mi zdi čist tak, ta fotrovska zadeva. Pa vsi pravijo, da sej ga ahtaš in sej si z njim, ampak ne vem kaj naj delam, ni isto, kot če je z mamico.«* Gregor pa je izpostavil, da je zaradi skrbi za otroka zmanjkalo časa za njegove prostočasne aktivnosti in hobije: *»to mi je onemogočilo vse te popoldanske aktivnosti, k sm jih prej imel, kar se nevem, recimo športa tiče.«*

4.4. Trg dela

Eden izmed večjih izzivov za družinsko življenje in participacijo v njem je gotovo trg dela, ki v zadnjih letih postaja vedno zahtevnejši do delavca. Ta mora biti vedno na voljo delodajalcu, opravljati veliko nadur in podobno (Rener idr., 2006). Francijeva izkušnja govori prav o tem: *»takrat ni mogla tok privoščiti, da bi celo leto izostala iz službe. Žena je v času, ko se je tamal rodil, delala v prodajalni, zasebni sektor in nekako je dobila občutek, da ni zaželeno, da bi bla preveč odsotna, ker potem bi imel sitnosti nekoga novega zaposlit in to...«* Sogovorniki so kot glavne ovire za družinsko življenje navajali predvsem zahteve na trgu dela, kot so nereden delovnik, izmensko delo, neodložljive situacije v službi, nadurno delo in delo ob vikendih, praznikih ter dejstvo, da zaposlitev ne nudi fleksibilnosti, nekateri sogovorniki pa so navajali tudi to, da je zasebni sektor v primerjavi z javnim precej manj naklonjen družinskemu življenju. To se dobro vidi v Davidovi izjavi: *»Blo je pa decembra tak, da sm dvakrat mogu it oddelat cel dan, pa nisem bil dežuren. Nevem za jutri kak bo! Načeloma mam razpored, pa se pač dogaja, da včasih oddelam več, kot je blo pričakovano. Jaz zjutraj ob 7ih nevem, kako bo, če bom ob 3 lahko šel domov. Nevem!«* Ob pripovedovanjih sogovornikov sem dobila občutek, da so sprijaznjeni s stanjem, kakršno je,

in niti ne upajo na boljše razmere oziroma za to niso pripravljeni ničesar narediti ter se prilagajajo razmeram, kakršne na delovnem mestu so. *»Ker odvisno od šihta, če si ti tist, k najbolj ve, kako je s katero stvarjo, pa se neki zaplete al pa je treba neki nadgradit, pol je pač najbolj poklicat tistega, k je to delal. Če si to ti, pa jebiga, tako pač je, v takem fohu smo.«* (Blaž) Spraševala sem tudi po tem, če je odločitev, da bodo koristili starševski dopust, kaj vplivala na njihovo kariero. Večina so sogovorniki odgovarjali, da vpliva niso zaslutili, niti ni bilo pritiskov s strani nadrejenih oziroma onemogočanja napredovanja. David in Henrik, oba zaposlena v javnem sektorju, sta poročala, da se jima je znižala plača, vendar to izključno zaradi načina določanja višine plače, ki je urejena z različnimi predpisi. Šori (v Hrženjak, 2016) je ugotavljal, da koriščenje dopusta, povezanega s starševstvom, vpliva na zaslužek moškega. Medtem ko je oče na dopustu, se zmanjša nabiranje potrebnih izkušenj za napredovanje in posledično višjo plačo. Lahko pa tudi daje znak delodajalcu, da je posameznik bolj predan družini kot pa delu. Prav o tem je govoril Andrej: *»Ne, veš kaj, po eni strani je logično, da če tebe ni eno leto v službo, da bo vrjetno kdo drug napredoval, to je meni jasno. Ni pa zdaj, da bi rekel, da bi nevem zarad tega karierno nazadoval.«*

Vsi sogovorniki so poročali o tem, da zaposlitev vsekakor od njih zahteva veliko in da zaradi zaposlitve namenijo manj časa družini. Govorili smo tudi o tem, ali bi pomislili na menjavo službe, če bi ta preveč posegala v družinsko življenje. Blaž in Egon sta povedala, da sta službo že zamenjala, vendar je bilo za to odločilnih več dejavnikov, ne le delovni čas. David je v fazi menjave iz podobnih razlogov, kot že omenjena sogovornika, Cene in Henrik pa sta povedala, da bi bila pripravljena tudi menjati službo, če bi ta zahtevala preveč. Prav tako so skoraj vsi sogovorniki poročali o tem, da je zaradi narave dela določene pravice težko oziroma nemogoče koristiti. Dobila sem občutek, da je to predvsem njihovo mišljenje in ne dejanska slika, saj bi morali v tem primeru, če bi sogovorniki želeli uveljavljati določeno pravico, na primer delo s krajšim delovnim časom do tretjega leta starosti otroka, nadrejeni le prerazporediti delo. Nekaj je bilo govora tudi o mobingu. O tem je govoril predvsem Egon. Povedal je, da kršijo zakone: *»Po zakonu o bančništvu je tako, da lahko človek dela na šalterju maksimalno 6 ur, potem mora ostalo delat nekje umaknjen, stran, pa to se pr nas krši sto na uro«,* ne spoštujejo potreb po družinskem življenju: *»bi pa bli pritiski ja. Ne tist direktno, ampak pač tak, bli bi«,* in da je imel tudi strah uveljavljati svoje pravice: *»Mal me je skrbel, mislm ni me skrbel, mal drugačen filing sem mel, ko je naprej povedala, pač na*

upravo, ampak tud ni blo čist nobenga problema pol.» O zahtevah na trgu dela je slikovito povedal David: *»Ja, definitivno. Pomojem bi blo težko al pa onemogočeno celo. Noben te v privat sektorju ne bo gledal, da boš tri tedne na bolniški al pa nevem kaj, čeprav nisi ti kriv da maš bolnega otroka.*« Sogovorniki se po večini čutijo zelo odgovorne do svojega dela in sodelavcev, zaradi česar se, po njihovih izjavah sodeč, čutijo odgovorne, da opravijo službene obveznosti, tudi, če so na starševskem ali katerem drugem dopustu, ali pa če so že doma in pride do nekih situacij izven okvira delovnika. Služba prinaša sogovornikom tudi osebno zadovoljstvo in ne predstavlja le vira dohodka, razen pri Davidu, ki je to izpostavil.

Poleg zahtev na trgu dela pa sem raziskovala tudi, kakšni so ukrepi na trgu dela, ki omogočajo fleksibilnost. To so predvsem prožne oblike dela, kot so delo od doma, gibljiv delovni čas in druge ugodnosti, ki omogočajo fleksibilnost in svobodo. Veliko težo k možnosti usklajevanja dela in družine dajejo prilagodljivosti nadrejenim, ki omogočajo uveljavljanje pravic in za usklajevanje oblikujejo smernice. Ukrepi, ki omogočajo fleksibilnost so tudi predvidljiv delovnik, enakovredna, nehierarhična razporeditev dela. Ukrepi, ki omogočajo družinsko življenje prinašajo pozitivne koristi tako posameznikom kot tudi podjetjem in celotni širši družbi. Posamezniki ukrepe občutijo v "večjem osebnem zadovoljstvu, manjši izpostavljenosti stresu, večji kakovosti delovnega in zasebnega življenja, v boljših odnosih med družinskimi člani, kar posledično vpliva na večjo produktivnost na delovnem mestu. Delodajalci opažajo koristi ukrepov v "večji predanosti in motiviranosti zaposlenih, v povečani produktivnosti, v manjšem številu nezgod pri delu, izboljša pa se tudi zadrževanje in pridobivanje kadrov, podoba podjetja v javnosti in poslovni rezultati." Širši pozitivni učinki so vidni v "povečanju zaposlenosti žensk in moških s skrbstvenimi obveznostmi, razporeditev virov in naslavljanje demografskih sprememb je učinkovitejše, prav tako pa se poveča konkurenčnost in gospodarska rast" (Poje idr. v Hrženjak, 2016, str. 118). Skoraj vsi sogovorniki so poročali o tem, da zaradi njihove odsotnosti niso bile potrebne dodatne zaposlitve in da delo ni bilo naloženo drugim, temveč je ostalo neopravljeno. Izmed vseh sogovornikov je samo Francijevo podjetje takšno, ki ima certifikat 'družini prijazno podjetje'. Kljub temu pa je povedal, da to obstaja žal samo na papirju: *»Ja, ma. Ampak to za moje pojme deleč od tega, da bi blo družini prijazno podjetje, to je bolj sam na papirju... Nevem čist tko, sodelavc je mel otroka, pa ni mel varstva, pa ga je mogu s sabo na šiht prpelat, ni blo nekga razumevanja al pa da bi nekak skupi skombiniral*

nekako.» Egon in Henrik pa sta povedala, da bi podjetje oziroma enota, v kateri sta zaposlena, zlahka ta certifikat prejelo, saj za to že obstajajo smernice. Poje in drugi (v Hrženjak, 2016) ugotavljajo, da certifikat družini prijazno podjetje v največji meri v svojo politiko implementirajo večja podjetja, državni organi oziroma zavodi, saj razpolagajo s finančnimi sredstvi in človeškimi viri, pa tudi iz razloga, da je potreba po formalizaciji ukrepov najnujnejša v takšnih organizacijah. V manjših podjetjih je lažje opravljati individualne razgovore, v katerih se izrazijo potrebe in želje po usklajevanju dela in družine (Poje idr. v Hrženjak, 2016). Vsi sogovorniki so povedali, da je delodajalec v redu sprejel njihovo odločitev o koriščenju starševskega dopusta in da s tem ni imel nobenih težav. To je poudaril predvsem Gregor, ki je nastopil starševski dopust le nekaj dni po tem, ko je o tem obvestil delodajalca: *»Tako da smo potem mi na hitr mogli vse zrihtat. En teden predn sem nastopu starševski dopust sem šou do šefa in mu razložu situacijo in res morm rečt, vsaka čast delodajalcu, za tak odnos in tako obravnavo, nč niso kompliciral, čist so razumel situacijo, me podprl in vse.*» Tudi sodelavci so v večini odločitev sprejeli dobro in so to podpirali. K temu gotovo pripomorejo dobri odnosi na delovnem mestu, o katerih so pripovedovali vsi, razen Davida. Povezavo med oceno, kako nadrejeni sprejemajo koriščenje očetovskega dopusta, in oceno odnosov na delovnem mestu so ugotovile že Rener in druge (2005). Prišle so do zaključka, da boljši kot so odnosi, boljše je sprejemanje koriščenja dopusta. Blaž in Cene sta kasneje povedala, da sta izvedela, da je nadrejeni vseeno obrekoval njuno odločitev in da ni bil zadovoljen, da sta odsotna, prav tako so nekateri poročali o norčevanju in komentarjih s strani sodelavcev. Opaziti je, da ni tradicije v koriščenju starševskega dopusta s strani moškega, saj so bili sogovorniki v večini prvi moški v podjetju, ki so se za to odločili.

4.5. Usklajevanje delovnega in družinskega življenja

Med ukrepi, ki omogočajo usklajevanje delovnega in družinskega življenja, se najpogosteje znajdejo javno organizirano otroško varstvo, pomoč sorodnikov in drugih ljudi iz posameznikovega okolja, pomemben dejavnik pa je tudi zaposlitev partnerke in samega moškega ter lastni prispevek posameznika. Pomemben dejavnik uspeha politik starševskega dopusta je otroško varstvo. Pomembno je, da obstaja dostopno otroško varstvo po koncu dopusta, saj je v nasprotnem primeru ženskam onemogočen dostop na trg dela in s tem

enakost na trgu dela (Van Belle, 2016). S tem so se strinjali moji sogovorniki, ki so dejali, da vrtec v prvi vrsti omogoča usklajevanje dela in družine. Skoraj vsi pa so se strinjali, da so urniki vrtcev preveč rigidni in zastareli ter niso v koraku s potrebami današnjih družin. Tako je pripovedoval Cene: *»Ja vrtci so narejeni, kot da smo še zmeraj pod Jugoslavijo, ampak se je dosti spremenilo v tem času, delavniki niso več 8-urni, pa tudi vsi ne delamo samo dopoldan in samo med tednom, mislim, saj bi blo fino, zjutraj delaš, pol pa greš domov pa si z družino in smo vsi veseli, ampak ni tega.«* Egon je poleg tega izjavil, da se mu zdijo cene vrtcev previsoke, Gregor pa poudaril, da sicer vrtci, ki obratujejo tudi v popoldanskem času obstajajo, vendar je v njih mesto za svojega otroka praktično nemogoče najti. Med drugimi načini, ki omogočajo usklajevanje, so se znašli predvsem odgovori, da se poslužujejo pomoči sorodnikov, predvsem staršev in drugih sorodnikov oziroma tudi plačane pomoči. Andrej se poslužuje plačanega servisa na domu, ki skrbi za gospodinjska opravila, Cene bo za varstvo svojega otroka najel varuško: *»Varuška ja... Smo najdlji že eno punco, ki bo lahko čuvala otroka, druge niti ni. Sej jst sm šou tud, ko sm biu mali skozi isto, starša sta delala in nekam so me morali dat. Se kolegi dosti poslužujejo teh varuš, ko preko spleta obstajajo razne strani, oglasi, kjer maš ponudbo, al pa ti napišeš gor kaj rabiš, pa se pol dogovoriš in vidiš, kako ti odgovarja.«* Nekateri so izjavili, da bi se posluževali takšne pomoči, če njihovi starši ne bi mogli vskočiti in pomagati pri skrbi za otroka. Med dejavnike, ki omogočajo oziroma olajšujejo usklajevanje, pa se je uvrstila tudi zaposlitev partnerke. Opisovali so, da delo od doma, samostojno določanje delovnega časa oziroma fleksibilen delovni čas in izmensko delo partnerke prispevata k usklajevanju delovnega in družinskega življenja. Potrebe staršev so presegle ukrepe usklajevanja dela in družine. Danes je v podjetjih poudarek na individualni učinkovitosti zaposlenih, zaradi česar si želijo vse bolj ustreči pričakovanjem in so pripravljene glavno svojega časa posvetiti podjetju, posledično pa trpi družinsko življenje. Ključnega pomena je na tem mestu vidik samodiscipline, ki je mnogokrat spregledan. Delavci v veliko primerih izgubijo občutek za čas, ki ga namenijo plačanemu delu, in ne vidijo, da bi lahko storili tudi manj. Do tega je pripeljala današnja miselnost, ki narekuje tempo, v katerem se človek dnevno dokazuje sebi in drugim ter dosega pomembne dosežke v javni sferi. Kljub dejstvu, da se očetje na simbolni ravni čutijo odgovorne za čustveno, finančno oporo otroku, pa v praksi do izvajanja te opore ne pride oziroma pride v manjši meri (Kanjuo Mrčela idr. v Hrženjak, 2016). Kako vpleten bo posameznik v družinsko življenje, je odvisno od njegove samodiscipline oziroma njegovih

prioritet v življenju in od pomena, ki ga pripisuje družinskemu življenju. Tako je povedal David: *»V glavi se marsikaj spremeni, ker je drugo bolj pomembno, zdaj grem v službo zaradi prihodka, prej mi je pa to pomenilo več. Mi je pa še vedno pomembno.«* in Franci: *»Tist k hoče bit vključen v to družinsko življenje, si bo že tko zrihtal, da bo nekak usklajeval.«* Vsi sogovorniki so dejali, da jim je družinsko življenje pomembno, kar se kaže skozi preživljanje skupnega prostega časa in trud za čim uspešnejše usklajevanje. Gregor je povedal: *»Sej smo bli tud prej dost skup vsi trije, vsak popoldne, pa zvečer, pač sm se kr potrudu, da sm bil ob treh doma, da smo bli čim več skup. ... Jst trenutno hodm zjutrej ob štirih na šiht, da pol uspem nekje do treh zaključit, da pridem prej domov, pa še tamalo poberem iz vrtca. Se pa zgodi, da mi tud ne uspe, pa pridem domov šele zvečer.«* Strinjal se je tudi Henrik: *»tud jst sm dal vedet, da nima smisla, da me karkol kontaktirajo, ker se ne bom javu. Sej če je kaka res nujna zadeva, normalno, neb bil problem nardit. Ampak moraš se pa znat postavit zase in si prioritete postavit.«* Potreba po oblikovanju ukrepov za lažje usklajevanje dela in družine s strani delodajalcev je zaradi intenzifikacije delovnih razmer in pogojev zaposlovanja vedno višja. Ukrepi, ki jih implementira država v nacionalno zakonodajo, še ne pomenijo dejanske možnosti koriščenja teh ukrepov. Zaradi učinkovitih ukrepov s strani države, kot so urejeno javno varstvo otrok in sistem starševskih dopustov, je pogosto spregledana nujnost ureditve mehanizmov tudi na ravni organizacij. Pogosto je razlog za nezadovoljstvo zaradi nezmožnosti usklajevanja delovnih in zasebnih obveznosti pomanjkanje komunikacije med delavci in vodstvom ter pomanjkljivo informiranje o možnostih, ki jih delodajalci ponujajo. Ukrepi, ki jih oblikujejo delovne organizacije, morajo naslavljaliti potrebe vseh zaposlenih, če naj bodo učinkoviti. V idealnih pogojih bi bili delavci vključeni v proces oblikovanja ukrepov. Ukrepi, ki jih omogočajo delodajalci, so največkrat usmerjeni v ženski del delovne sile, saj tradicionalna delitev dela določa žensko kot odgovorno za skrb za otroke in gospodinjstvo, o čemer je pripovedoval Gregor: *»Je pa to bolj za mame vse narjeno mam jst občutek, da to pride bolj njim kao u poštev, da je oče šezmer bolj postranskega pomena.«* Ob podpori in razumevanju vodstva podjetja do posameznikov se slednji čutijo pripadne podjetju, so bolj motivirani, zavezani k cilju, uspešnejši pri reševanju nalog, poleg tega pa podjetje v družbi pridobiva na prepoznavnosti in ugledu. Ukrepi usklajevanja dela in družine morajo biti takšni, da ustrezajo in ne onemogočajo poslovanje posamezne organizacije. Zato je potrebno upoštevati različne

panoge, velikosti, delovna okolja in delovnike ter individualne potrebe zaposlenih (Humer in Frelj v Hrženjak, 2016).

4.6. Kulturne norme in vrednote

Na vpetost moških v družinsko življenje vplivajo tudi kulturne norme in vrednote. Raziskovala sem zakoreninjenost tradicionalnih vlog, kakšna je vloga in naloga matere in kakšna očeta, kako moški dojemajo svojo vlogo v zasebni sferi in kako vpliva pomanjkanje zgleda na prakse očetovanja. Tako je pripovedoval Cene: *»Pa lih zaradi te navade, da je ženska doma in to prevzame, moški pa dela, pa denar nosi domov. Kaj bo moški doma, moški mora delat! Tako mišljenje imajo ... Isto je reku moj starejši sodelavec, ja, ti na porodniško, to gre ženska na porodniško! Tako ja, ampak to je po mojem stvar navade, pač moški so delali, ženske so ble doma... Sej je reku oče, ženska ne rabi delat, ženska je doma!«* Očetovanje ni več pogojeno s tradicionalnimi modeli očetovstva, ampak postaja vedno bolj individualno razumljeno. Moški se zavedajo ideologij v družbi, vendar je njihovo dejansko početje odvisno od okoliščin (Švab v Rener idr., 2008).

Pri večini sogovornikov se vidi večjo navezanost otroka na mater, kakor je pripovedoval David: *»Zdaj pa, ko jo pustiva za 8 ur samo nekje, pa pogreša mamó dosti bolj. Ampak mama je pa mama!«* Večina je tudi pritrdila, da ima partnerka glavno vlogo v družini. Nekateri sogovorniki so pritrdili, da so mnenja, da je mati predvsem zadolžena za skrb za družino.

Glede svoje vloge v zasebni sferi so sogovorniki dejali, da je v družbi še vedno zakoreninjeno mišljenje, da je naloga moškega še vedno materialna preskrba družine in da je njegova vloga v družini podporne narave. Novo očetovstvo se kaže le v oblikah pomoči partnerki in v zunanjih aktivnosti, s čimer le dopolnjujejo vlogo matere. *»Problem moške vključenosti v družino ni toliko problem moških oziroma njihove pripravljenosti in sposobnosti za učenje, temveč kulturnega imaginarija, ki v ontologijo družine umešča materinstvo kot ekskluzivno, nenadomestljivo in za obstoj in reprodukcijo družbe nujno vlogo«* (Švab, 2001, str. 131). Nekateri sogovorniki so poročali, da zaradi odločitve, da bodo koristili starševski dopust, ni bilo dvoma v njihovo kompetentnost. Glavni razlogi za manjšo vlogo oziroma zgolj podporno vlogo očetov v družinskem življenju so pomanjkanje praks aktivnega očetovanja, dolgoletne tradicije in trdnosti prepričanj o tradicionalni delitvi dela med spoloma (Rener

idr., 2005, str. 65). Tako je pripovedoval tudi Blaž: *»In tud najbolj sm si zapomnu komentar, k se je tamal rodil, ene 3 mesece je mel, pa sm bil s fotrom, pa sm reku, da grem tamalga pomagat skopat. Pa je začel, da on niti enkrat ni nobenga od njegovih skopu. Pa sm si mislu, ja sej, zato pa je tko, ku je... Niso prej tega delal, ne...«* Zaradi osredotočenosti moških zgolj oziroma predvsem na službo, maskuliniziranih poklicih in nizkega deleža moških, ki koristijo starševski dopust, v družbi ni pravega zgleda za očete, ki danes razmišljajo o tem, da bi se aktivneje vključevali v zasebno sfero. Andrej in David sta poročala, da se z ženskami, ki so v istem času koristile starševski dopust, kot ona dva, nista ujela, saj so bile skeptične, razlikujejo pa se tudi teme pogovorov, o katerih bi razpravljali. Andrej je povedal, da v času, ko je on koristil starševski dopust, skoraj ni bilo očetov s podobno situacijo, vendar meni, da je danes slika že nekoliko drugačna: *»jaz takrat nisem imel občutka, da sem manj moški, ker sem doma z otrokom, ampak je pa blo, ko sem šel z vozičkom ven, okej, je bil kak dedek, ampak očetov ni blo, same mamice so ble, zdej bi pa z mojimi kolegi šli vozičkat tko. Na nek način bi blo zdaj lažje to. ... Ma mamice so ble mal skeptične do mene, no... Ja pa ne tak, veš, kaj jaz vem, če smo se že kje dobili, men se pač ni dalo pogovarjat o roza copatkih in kapicah in o tem a mora met uha pokrite... Jaz, če bi se, bi se bolj pogovarjal o bolj kakih nevem, nisem se glih gladko vklopu, z nekaterimi sem se pol, ko se srečuješ pogosteje, se valda ustaviš in čist normalno pogovarjaš. Nisem pa se čist vklopu s temi mamicami.«* Svojo vlogo sogovorniki ocenjujejo različno. Nekateri so v svojih odgovorih bolj tradicionalni, drugi pa imajo na družino in družinsko življenje že liberalnejši pogled.

V družbi je še vedno močno prisoten mit o materinstvu. Poleg aktivnega očeta se pojavlja legitimna neprisotnost očeta, za žensko še vedno velja njena obveza k materinjenju kot delu njene identitete. Henrik je izjavil, da *»Tist, k iz praktičnga vidika to koristi, pa ma zadeve doma urejene, pa je vseeno kdo gre... Tam mislim, da gre še vedno mama, ker je to stvar navade, ker je to normalno. Tistemu pa ko mu to ne znese, tist začne pa razmišljat o drugih možnostih.«* Skupni imenovalec, tako aktivnega kot neprisotnega očeta, je dominantna percepcija materinstva kot obvezne ženske identitete (Švab v Rener idr., 2008). To so, vede ali nevede, izpostavili tudi moji sogovorniki, ki si z okolico delijo mnenje, da je starševski dopust namenjen primarno materi oziroma da otrok potrebuje stik z mamo. Rener in druge (2005) so raziskovale, kateri so tisti dejavniki, ki vplivajo na to, da v glavnini še vedno ženske koristijo starševski dopust. Ugotovile so, da imajo največjo težo teorija vlog, ki sloni

na tradicionalnosti, kulturne norme in vrednote, poleg tega pa je pomembno tudi ozračje na trgu dela, ekonomski dejavniki, klima na delovnem mestu in usmerjenost podjetij v shemo družini prijaznih organizacij. Okolica je bila do očetov na starševskem dopustu precej skeptična, kakor je pripovedoval Blaž o svoji izkušnji: *»Pa pol veš kako je, če te vsi gledajo in ocenjujejo, smu lej, on je moj otrok, je drugače, jst njega poznam, jst vem, kaj on rab! Ne me sodit po tem, kaj sm jst s sosedovim delu al pa z bratrancem, to je drugače, ne moreš primerjat.«* Egon in Franci sta govorila o tem, da sta začutila, da ju okolica bolj podpira. Blaž je omenil, da je dobil občutek, da je v okolju prisotno podcenjevanje zahtevnosti domačega dela: *»Pa že to, ko ti rečeš, da greš na porodniško, ti vidš pr folku, da si misl, da greš ti na počitnce, pa se pol tud teb začne tko zdet, da boš pač na počitncah«*

4.7. Zakonodaja

Po mnenju Haataje (2009), ki je raziskovala koriščenje očetovskega in starševskega dopusta s strani očetov v nordijskih državah, je naloga države pospeševati koriščenje starševskega dopusta s strani očetov, ki mora biti neodvisen cilj. Glavni poudarek mora biti položaj moških na trgu dela in v družini. Iluzorno je pričakovati enako mero koriščenja med obema spoloma, zato se je bolj smotrno usmeriti na del starševskega dopusta, ki ga moški lahko koristi, glede na njegovo participacijo na trgu dela in v družini. Ob vrednotenju slovenske zakonodaje, ki ureja pravice v povezavi s starševstvom, so vsi sogovorniki dejali, da so na splošno zadovoljni z ureditvijo, glede na lastne izkušnje so nekateri dejali, da je sistem v Sloveniji boljši kot v tujini, drugi pa so dejali ravno obratno. Egon se je spraševal, zakaj slovenski zakon ne omogoča enakosti med spoloma pri prenosu delov dopusta: *»Pri nas, ko je 260 dni dopusta, pa vsak ma 130, to mi pa ni jasn, zakaj bi jst nanjo lahk vse prenesu, ona pa name lahk sam 100, pa sm bil pol jaz na koncu 230 dni doma...«* Veliko je bilo mnenj in predlogov po večji fleksibilnosti izrabe in komentarjev na preveč birokratske postopke. Van Belle (2016) meni, da je pomemben dejavnik tudi časovna fleksibilnost glede tega, kdaj v obdobju otrokovega življenja se dopust lahko koristi, fleksibilnost distribucije v nekem obdobju, v smislu deljenih oziroma strnjenih delov, in fleksibilnost, če je lahko koriščen zgolj v celoti ali delno. Andrej je pripovedoval o zakonski urejenosti v Avstriji: *»lahko vzel do tri leta porodniške, glede na dolžino, ki si si jo ti izbral, je bla določena višina nadomestila. In pri njih konstantno kombinirajo to... Mislim, ful manj je formalizirano, ful*

bolj je prepuščeno posameznikom. Imamo gor ene družinske prijatelje, majo 3 otroke in vem, da sta bila mal tko, najprej je bila mal žena, pol je šel malo on, pol sta ugotovila, da kaj pa če bi bila malo drugač, pa sta bila on 4 ure pa ona 4 ure, ful je blo fleksibilnosti.» In Cenetov pogled na prednosti fleksibilne izrabe dopusta: »Če bi pa lahko izbral, da bi blo malo bolj fleksibilno, bi se pa definitivno za to odločil, da bi recimo en mesec koristil jaz, pol malo ona, pol spet jaz, pa malo s krajšim delovnim časom pa tako. Ker se mi zdi, da če bi bilo to možno, bi blo dobro za vse, za delodajalca in zaposlenega. Ker potem ti delo ne zastaja na šihitu pa ni treba nekoga na novo zaposlit al kar je še bolj verjetno, ni treba sodelavcem tolko tvojega prevzet.» Svoje je dodal tudi Henrik: »delodajalcu je to pol precej lažje, če moški neki izkoristi, pa ženska neki, ker pol tisto obdobje hitr mine in ne občuti takega primanjkljaja..« Nekateri so izpostavili dileme glede določanja in urejanja starševskega nadomestila. Po mnenju Rener in drugih (2008) so najučinkovitejši ukrepi, ki spodbujajo k večji izrabi dopustov s strani očetov tisti, ki vsebujejo neprenosljive pravice, ki propadejo, če jih ne izkoristijo. Vse več raziskav se osredotoča na vprašanje, kako neprenosljivi deli dopusta vplivajo na koriščenje dopusta s strani očeta. Davidovo razmišljanje o neprenosljivih delih dopusta: »Dejansko mislim, da bi blo fajn, koristno, s tem bi jih prsill, pa ta trend bi se pol mogoče obrnu pa nadaljeval Delodajalci useen še vedno prčakujejo, da bo šla mama na dopust, da bo šla mama na bolniško... Ampak to je diskriminatorno pol do žensk, ker majo težave z zaposlovanjem. Men je šef reku, ko sm bil izbran, da je želel moškega, ker je blo takrat tolk žensk, pa je vidu kako je, ko sam one jemljejo in so dost odsotne, pr moških tega pa ni, oziroma tolk manj.« Rezultati raziskav kažejo, da je delež očetov na starševskem dopustu večji, ko prejema visoko nadomestilo in imajo zagotovljeno delovno mesto (European Comission, 2016). Od uveljavitve kvotnega sistema se je delež očetov, ki so izkoristili svoj delež starševskega dopusta na Norveškem, dvignil s 4 % leta 1993 na 80% v letu 1998 (Brandth in Kvande, 2001). Pomemben dejavnik je tudi višina nadomestila med posameznim dopustom. Vpliv na to, ali očetje izkoristijo zakonske možnosti dopustov, pa ima tudi "organizacijska in družbena kultura, ki implicira ideologijo vloge moških in žensk v skrbi za otroke, od fleksibilnosti programov, trga dela oz natančneje odnosa delodajalca in dojemanja možnosti napredovanja ter izobrazbene ravni staršev" (Rener idr., 2008, str. 105). Veliko je bilo govora o tem, da takšen način izrabe starševskega dopusta, kot je trenutno v veljavi, povečuje enakopravnost med spoloma in nudi koristi tudi delodajalcu ter izenačuje zasebni in javni sektor. »Mislim tud da pol bi se nekako izenaču

javni pa zasebni sektor, delodajalci ne bi mel več razloga, da bi čudno gledal, ne. Tud med spoloma bi blo potem manj razlik, ker bi tud na moške gledal malo drugače, da majo tud oni družine. Sej državne firme, policija, vojska, to ni problem. Problem so privat firme. Tam ni tako dobro to sprejeto, da moški kaj preveč časa za privat zadeve nameni.» (David) Henrik je dejal, da pozna primere, ko so takšno ureditev nekateri tudi izkoriščali. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (2014) v 48. členu določa, da »pravica do nadomestila preneha, če Inšpekcija nadzora delovnih razmerij v okviru Inšpektorata Republike Slovenije za delo ugotovi, da oseba v času izrabe dopusta dela po pogodbi o zaposlitvi ali opravlja samostojno dejavnost.«

Skoraj vsi sogovorniki so dejali, da bi ponovno koristili starševski dopust. K vpletenosti moškega v skrb za dom in otroke pripomore tudi družinska politika, ki je usmerjena predvsem na zaščito žensk in njihovih pravic na trgu delovne sile. Ker politike usklajevanja dela in družine ne vključujejo promocije enakih možnosti ter večje vključenosti moških v družinsko delo, ne morejo prispevati k strukturnim spremembam v spolni delitvi dela. "Brez učinkovite politike enakih možnosti so politike usklajevanja dela in družine zgolj mehanizem, ki reproducira spolne neenakosti, jih pa ne odpravlja" (Švab v Renner idr. 2008, str. 52). David je govoril o njuni situaciji, kjer partnerka opravlja delo samostojne podjetnice: *»Ona si neb mogla privoščiti, da eno leto neb delala, pol v službi nima nobene stranke več in lahko samo še zapre, davke in prispevke je pa tko treba celo leto plačevati, a ti delaš kaj al pa nič.«* V podobni situaciji sta tudi Matjaž in Egon. Glede dela s krajšim delovnim časom do tretjega leta starosti otroka sogovorniki niso bili opredeljeni. Cene za to pravico ni vedel, vendar se mu zdi ustrezna rešitev za nekatere primere. Andrej je nekaj časa to pravico uveljavljal, saj je bilo usklajevanje z vrtcem zaradi tega lažje, Henrik sam ni koristil, se je pa tega posluževala njegova partnerka, nekateri pa so izjavili, da te pravice ne bi koristili.

O očetovskem dopustu so nekateri povedali, da je prekratek za vzpostavitev očetovske vloge. Očetje se premalo vključujejo tudi glede skrbi za bolnega otroka. Velik vpliv na to ima tradicionalno mišljenje, da otrok takrat potrebuje mater, pomemben je tudi finančni vidik in nerazumevanje delodajalcev. Dopust za nego bolnega otroka so v večini koristili glede na to, kateremu izmed staršev je služba to lažje dopuščala. Iz izjav ne morem potegniti sklepa, kdo pogosteje koristi to pravico, saj so bili odgovori med tem, ali oče ali mati, precej

izenačeni. Egon je omenil, da se mu ureditev dopusta za nego bolnega otroka, če je ta v bolnišnični oskrbi, ne zdi primerna: *»Da si ti ne moreš pisat bolniške, če je otrok v bolnici. Ker leto star otrok, če gre v bolnico, rabi mamó pri sebi, nemore bit pa tam sam. Sej ja, varstvo ma, ampak ne more pa bit sam, ker bolan še bolj išče neko bližino, pa prisotnost.«*

Uporabljena metodologija se mi zdi primerna, saj sem s poglobljenimi intervjuji pridobila vpogled v ključne dejavnike, ki spodbujaje očete h koriščenju starševskega dopusta, kakšno vlogo ima pri tem partnerka, s katerimi izzivi se srečujejo, tako na trgu dela kot tudi v zasebni sferi, in kakšno vlogo ima pri vsem tem delodajalec in širše država. Pomembno se mi zdi nadalje raziskovati to področje, vključiti v raziskavo tudi ženske, saj menim, da bi bila mogoče marsikatera izjava drugačna, če bi odgovarjale tudi one. Ob vprašanju, zakaj se več očetov ne odloča za koriščenje starševskega dopusta, se mi postavlja vprašanje, zakaj je koriščenje le-tega še vedno večinoma s strani žensk. Eden izmed razlogov bi lahko bila teorija otrokovega razvoja, ki je poudarjala zlasti pomen vezi med materjo in otrokom, drugi razlog pa je načelo hierarhije znotraj gospodinjstva, kar pomeni, da se ženske tako odločijo zaradi preferenc moškega (Rener idr., 2005). Glede zunanje veljavnosti oziroma posplošljivosti pridobljenih rezultatov lahko rečem, da zaključke lahko prenesem na širše okolje, saj so se odgovori med intervjuvanci ponavljali in izpostavljali več ali manj podobne izzive, s katerimi se srečujejo. Zdi se mi, da je raziskava notranje veljavna, saj sem zaznala določeno stopnjo ujemanja mojih opažanj in teoretičnih zakonitosti, pri določenih temah v nekoliko večji, pri drugih v nekoliko manjši meri. Za večjo mero notranje veljavnosti bi bilo seveda potrebno opraviti dodatne raziskave na širšem vzorcu.

V formulaciji problema sem si postavila raziskovalna vprašanja, na katera sem želela dobiti odgovore.

- Kaj so glavni razlogi za odločitev o koriščenju starševskega dopusta?

Na podlagi odgovorov intervjuvancev lahko trdim, da glavni razlogi, da moški koristi starševski dopust, izhajajo iz praktičnih vidikov. Sogovorniki so se odločali za izrabo predvsem zaradi zaposlitve partnerke, ki je bodisi delala od doma bodisi opravljala funkcijo samostojne podjetnice, ali pa je bila brezposelna oziroma zaposlena za določen čas. V določeni meri so na odločitev vplivale tudi finance, saj starševsko nadomestilo predstavlja 90 % plače, sogovorniki pa si ob novih stroških niso mogli privoščiti izgube dohodka.

Intervjuvanci niso poročali o posebnih lastnih željah po koriščenju starševskega dopusta, oziroma da bi koristili dopust zaradi enakosti spolov in zakonskih določil, ki pravico omogoča obema izmed staršev.

- Kaj so bile glavne ovire pri uresničitvi odločitve o koriščenju starševskega dopusta in kako se z ovirami spopasti?

Sogovorniki se z večjimi ovirami pri uresničitvi odločitve o koriščenju starševskega dopusta niso srečevali. O nekaterih birokratskih preprekah sta poročala intervjuvanca, ki sta starševski dopust koristila leta 2001 oziroma 2007, ko je bila izraba s strani očetov še zelo nizka in na delovnem mestu oziroma centru za socialno delo, kjer sta oddajala vloge, niso natančno vedeli, kako postopati. Oviro bi lahko predstavljalo mnenje okolice, ki je bila v večini primerov začudena, sogovorniki so bili deležni norčevanja zaradi zakoreninjenosti tradicionalnih vlog, vendar se z mnenjem drugih niso obremenjevali.

- Kako se je na odločitev odzval delodajalec?

Delodajalci so vsem sogovornikom omogočili izrabo starševskega dopusta, prav tako so bili z možnostjo, da tudi oče koristi to pravico, seznanjeni. Nekateri sogovorniki so poročali o tem, da delodajalec ni bil ravno navdušen nad tem, da bodo novi očetje odsotni z delovnega mesta, vendar to ni vplivalo na odnose, plačo in morebitno napredovanje. Drugi pa so poročali o zelo spodbudnem in razumevajočem odzivu delodajalca.

- Kaj država že izvaja in kaj bi lahko še izvajala, da bi bilo koriščenje starševskega dopusta bolj enakomerno porazdeljeno med materjo in očetom?

Od sogovornikov sem dobila občutek, da ne poznajo vseh pravic, ki jim pripadajo. Nekateri so sicer vedeli za možnost deljenega koriščenja starševskega dopusta že prej, kot so jo uveljavljali, drugi pa so za pravico izvedeli šele malo pred svojo izrabo starševskega dopusta. Vsi so povedali, da se jim zdi zakonodaja primerno urejena, nekateri so podali primerjavo z drugimi državami, v primerjavi s katerimi je pri nas področje družinske politike urejeno zelo napredno. Nekateri so podali mnenje, da bi bil sam starševski dopust lahko nekoliko bolj fleksibilen in prilagojen posameznikom. Dana je bila tudi izjava, da bi bilo pametno tudi pri nas uvesti očetovsko kvoto in se nasplošno zgledovati po skandinavskih državah. Na

vprišanje, če je potrebna dodatna promocija očetove izrabe starševskega dopusta, nisem dobila pritrdilnega odgovora.

5. SKLEPI

- Glede na rezultate opravljene raziskave lahko sklepam, da je družinsko življenje danes pomemben del posameznikovega življenja. Ti niso več obremenjeni s tradicionalnimi in v okolju sprejetimi normami ter vrednotami glede družinskih potekov in družinskih oblik. Večji pomen dajejo intimnim odnosom znotraj družine in vstopajo v razmerja zaradi njih samih in zaradi tega, kar jim družina nudi, to je zavetje, mir, toplino, ljubezen.
- Danes so moški bolj vključeni v zasebno sfero kot kadarkoli prej. Njihova vloga ni le materialno preskrbeti družine, temveč je pomembna vloga prisotnega očeta, ki nudi otroku vzgojo, zgled in je na voljo za vse, za kar je bila tradicionalno zadolžena predvsem ženska. Kljub zavedanju lastne vloge pa so premiki k dejanskemu udejstvovanju majhni, počasni in se le počasi udeležujejo.
- Moški gledajo na starševski dopust bolj kot na izhod v sili, če ženska zaradi različnih razlogov ne more izkoristiti dopusta v celoti. Največjo vlogo pri odločanju o koriščenju starševskega dopusta imajo praktični razlogi, predvsem se starši odločajo o načinu izrabe glede na možnosti, ki bodo omogočale najučinkovitejše usklajevanje dela in družine.
- Pomemben del uveljavljanja pravic, povezanih predvsem s starševskim dopustom, predstavlja Center za socialno delo, vendar ta služi predvsem kot člen, preko katerega uveljavljajo pravice, ne pa kot vir informiranja o pravicah, možnostih, morebitnih podpornih skupinah in podobno.
- Trg dela od posameznika zahteva vse več časa, energije in osebne predanosti. Delavniki so le še redkokje točno določeni in predvideni, nadure pa so postale del vsakdana. Kljub temu pa je razumevanje, prilagodljivost in informiranost delodajalcev o možnostih zaposlenih, predvsem moških, velika.
- Posameznikom je pomembna javna sfera in kaj v njej dosega, nudi jim osebno zadovoljstvo in ne le vir prihodka. Prav tako jim je pomembno družinsko življenje, vendar priznavajo, da družina marsikdaj trpi zaradi službe, torej je zasebno življenje podrejeno javnemu.

- Domače delo ostaja v domeni žensk. Moški se aktivno vključujejo v gospodinjska opravila in v skrb za otroke, vendar njihova vloga ostaja v večini podporna. Odgovori so se med udeleženi sicer zelo razlikovali, nekateri vidijo domače delo kot obveznost, ki jo je potrebno opraviti, drugi so jasno povedali, katerih nalog ne opravljajo, oziroma katere naloge so v domeni partnerke. Glede skrbi za otroke so navajali predvsem prostočasne aktivnosti, kot so igra, sprehod, pogovori, vendar se vključujejo tudi v samo nego otroka in pravijo, da nimajo problemov s starševsko vlogo.
- Usklajevanje med delom in družino zna biti precej težavno. Uspešnost je odvisna od posameznikov samih, koliko samodiscipline premorejo, kakšne so njihove prioritete in kakšen pomen dajejo družinskemu življenju. Največ za učinkovito usklajevanje delovnega in družinskega življenja pa lahko storijo delodajalci, in sicer s prožnimi oblikami dela, razumevanjem, prilagajanjem, omogočanjem koriščenja pravic, širše pa država z reguliranjem zakonov, ki to omogočajo.
- Pomemben dejavnik pri usklajevanju dela in družine je organizirano javno otroško varstvo. Participacija na trgu dela predvsem ženskega spola je odvisna od zagotovljenega varstva otroka. Urniki vrtcev marsikje ne omogočajo popoldanskega varstva, kar otežuje usklajevanje.
- Pomembno vlogo imajo tudi starši mladih družin, ki marsikdaj priskočijo na pomoč predvsem pri skrbi za otroka, nekoliko manj oziroma sploh niso vpeti v pomoč pri gospodinjskih opravilih. Tega je več, če mlada družina in primarna družina živita v isti hiši, vendar v ločenih gospodinjstvih.
- Kljub temu da se je pogled na družino in družinsko življenje v veliki meri precej liberaliziral in oddaljil od tradicionalnih okvirov, pa je še mogoče opaziti zakoreninjenost tradicionalnih vlog in miselnosti. To pripisujem predvsem pomanjkanju zgleda, promoviranju materinske vloge kot ekskluzivne in nenadomestljive ter tradicije, ki določa moške in ženske vloge v zasebni in javni sferi.
- Zakonodaja, ki ureja pravice staršev, je v Sloveniji, tudi v primerjavi z drugimi evropskimi državami, napredna. Do neke mere omogoča enakost med spoloma in usklajevanje med delom in družino, vendar pa se kažejo pomanjkljivosti v rigidnosti in neprilagojenosti posameznikovim potrebam in željam.

6. PREDLOGI

- Potrebna bi bila fleksibilnejša izraba starševskega dopusta, ki bi omogočala večjo prilagajanje posameznikom in njihovim željam ter potrebam. Umeščenost in trajanje dopusta bi morala biti prilagojena posameznikom, prav tako fleksibilnost izrabe, kot je na primer koriščenje in delo s polovičnim delovnim časom, deljena izraba, krajša obdobja in podobno.
- Delni starševski dopust v Sloveniji že obstaja, vendar se za to odločitev posamezniki ne odločajo. Delna izraba starševskega dopusta bi bila optimalnejša tako za delodajalce, ki bi imeli delavca še vedno na delovnem mestu za najnujnejše zadeve, posamezniki pa ne bi bili obremenjeni s količino dela, ki ostaja neopravljena zaradi njihove odsotnosti, prav tako pa bi na trgu dela ostali konkurenčni. Izrabo delnega starševskega dopusta bi lahko povečali po zgledu Norveške. Če se starš odloči, da bo na primer koristil 4 ure starševskega dopusta in 4 ure delal na delovnem mestu, se mu sorazmerno podaljša pravica do starševskega dopusta in starševskega nadomestila. V Sloveniji trenutna zakonodaja ne predvideva podaljšanja dopusta, ampak ostaja v istem obsegu, kot če ga posameznik koristi v celoti, zato bi bila smiselna posodobljena ureditev področja.
- Za enakopravnejšo izrabo starševskega dopusta med materjo in očetom bi država uvedla tako imenovano očetovsko kvoto, to je del starševskega dopusta, ki je neprenosljiv in pripada izključno očetu. Če ta svojega dela ne izrabi, pravica propade. Na Norveškem so na takšen način v le nekaj letih zaznali sunkovito povečanje izrabe starševskega dopusta s strani očetov, saj se je starševski dopust skrajšal za toliko, kolikor je obsegala očetovska kvota, kar je pomenilo, da je bilo za otroka potrebno prej urediti varstvo.
- Potrebno bi bilo prilagoditi javno institucionalno otroško varstvo potrebam sodobnega časa. Trg dela se spreminja, prav tako potrebe na njem. Ta od posameznika zahteva vse več, vse daljši je čas, ki ga posameznik preživi na delovnem mestu. Vrtci le v velikih mestih, vendar ne povsod, delajo tudi v popoldanskem času. To zelo otežuje usklajevanje dela in družine, kot nuja pa se pokaže pomoč sorodnikov in drugih ljudi iz socialne mreže ali pa plačana pomoč.
- Delodajalci bi morali bolj aktivno spodbujati in promovirati koriščenje starševskega dopusta tudi moške. S tem bi poskrbeli za enakopraven položaj moških in žensk na trgu dela, ki so podvržene diskriminaciji zaradi vprašanj, povezanih z zasebnim življenjem.

Prav tako bi poskrbeli za večjo pripadnost delavcev, saj bi ti čutili, da jih na delovnem mestu razumejo, spodbujajo družinsko življenje, skrbijo ter omogočajo usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti. Povečal bi se tudi bazen, iz katerega jemljejo delovno silo, saj še vedno ne izkoriščajo vseh potencialov. Zaradi družinskih obveznosti in nerazumevanja na trgu dela mora marsikatera ženska namreč ostati doma in se posvetiti skrbi za otroke in dom.

- V primeru, da se ženska odloči ostati doma in skrbeti za dom in družino, bi država lahko uvedla dodatek za skrb za otroka, ki ni v institucionalnem varstvu. Na ta način bi se razbremenil proračun družine, ki je odvisna od enega starša.
- Za promocijo lahko skrbijo tudi ustanove, v katerih se zaposlujejo socialni delavci. Te bi lahko skrbele za razna izobraževanja, delavnice, seminarje na temo pomena prisotnosti očetov v življenju otrok in pomena enakopravnosti moških in žensk na trgu dela, še bolj pa v zasebni sferi, torej sferi doma. Socialni delavci oziroma drugi strokovni delavci bi lahko vodili skupine za očete, kjer bi med seboj delili izkušnje in izzive, s katerimi se soočajo in kako jih premagati. Pomembna je izmenjava mnenj, stališč, idej na eni strani in strokovna pomoč pri reševanju dilem.
- Zaradi naraščajočega števila atipičnih zaposlitev bi predlagala, da se uredi možnost opravljanja dela tudi med koriščenjem starševskega dopusta. Trenutna ureditev ne omogoča opravljanja službenih dejavnosti, saj v nasprotnem primeru upravičenec ali upravičenka ostane brez denarnega nadomestila. Mislim, da bi se posamezniki, ki opravljajo samostojno dejavnost, hitreje in lažje odločali za načrtovanje družine, saj ne bi morali izbirati med dvema sferama, torej med javno in zasebno.
- K večji izrabi starševskega dopusta s strani očetov bi pripomogla tudi večja oziroma kakršna koli promocija samega koriščenja in pozitivnih učinkih le-tega. Glavne spodbude bi morale biti usmerjene na enakost med spoloma, saj bi z odsotnostjo moških iz javne sfere pripomogli k enakosti žensk na trgu dela, poleg tega pa bi se enakost med spoloma povečala tudi v zasebni sferi. Promocija bi morala biti usmerjena tudi k poudarjanju pozitivnih učinkov in posledic na otroka, njegov razvoj in socialno življenje ter na očeta in razvoj emocionalne in skrbstvene dimenzije pri njem.
- Slovenske delodajalce bi bilo potrebno spodbuditi k oblikovanju ukrepov za lažje usklajevanje dela in družine. Med njimi so vrtec za otroke zaposlenih staršev v podjetju, s čimer bi prihranili na času, ki ga starši porabijo za prevoz otroka v in iz vrtca, omogočen

bi bil prilagodljiv urnik vrtca in več stika z otrokom preko dneva. Pomemben vidik je tudi ureditev prožnega delovnega časa in organizacije dela, ki pa v nekaterih podjetjih že poteka, kar bi delodajalci lahko postali zavezani urediti.

- Aktivno očetovstvo bi moral biti eden izmed ciljev družinske politike in politike enakih možnosti. Slednja bi morala posvečati pozornost tudi neenakosti med spoloma v zasebni sferi.
- Postopki uveljavljanja pravic bi morali biti manj birokratski, poenostavljeni in omogočati fleksibilnejšo izrabo.
- Podjetja s certifikatom 'družini prijazno podjetje' bi morala biti pod inšpekcijskim nadzorom, spremljati kršitve in le-te sankcionirati, prav tako tudi upravičenci, ki koristijo posamezne pravice iz naslova starševstva.
- Nadomestilo za starševski dopust bi bilo lahko urejeno drugače, oziroma lahko bi oblikovali stopenjske oblike nadomestil, kjer bi bile višje stopnje za dopust, ki je neprenosljiv.

7. LITERATURA

1. Baldock, J. & Hadlow, J. (2004). Managing the family: productivity, scheduling and the male veto. *Social Policy Administration*, 38(6), 706-720.
2. Brandth, B. & Kvande, E. (2001). Flexible work and flexible fathers. *Work, Employment & Society*, 15(2), 251-267.
3. Brown, K. (2005). *An introduction to sociology*. Cambridge: Polity Press.
4. *Certifikat družini prijazno podjetje*. (b.d.). Pridobljeno 2.12.2017 s <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/katalog-ukrepov/>
5. Coltrane, S. & Galt, J. (2000). The history of men's caring, evaluating precedents for father's family involvement. V Harrington Meyer, M. (2000). *Care work: gender, class and welfare state*. New York: Routledge.
6. Craig, L. (2006). Does Father care mean fathers share? A comparisson of how mothers and fathers in intact families spend time with children. *Gender & Society*, 20(2), 259-281.
7. Čačinovič Vogrinčič, G., Kresal, B., Kresal Šoltes, K., Leskošek, V., Novak, M., Rihter, L. (2011). *Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja*. Pridobljeno 19.11.2017 s <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-DBN8R8MW/3447538e-c5ab-476e-ad26-5b900b1c86c2/PDF>
8. Černigoj Sadar, N., & Kanjuo Mrčela, A. (2010). V iskanju ravnotežja med plačanim delom in skrbstvenim delom v družini. *Teorija in praksa*, 47(1), 123-138.
9. Družinski zakonik (2017). *Ur. l. RS*, 15/2017 (DZ) Pridobljeno 27.11.2017 s <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2017-01-0729?sop=2017-01-0729>
10. E Uprava (2017). *Pravice in prejemki družine, očetovski dopust*. Pridobljeno 19.11.2017 s <https://e-uprava.gov.si/podrocja/druzina-otroci-zakonska-zveza/pravice-prejemki-druzine/ocetovski-dopust.html>
11. EIGE (2015). *Gender equality index*. Pridobljeno 19.12.2017 s <http://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/work>
12. EIGE (2017). *Women and men in decision making*. Pridobljeno 19.12.2017 s http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm

13. Ekvilib Inštitut (2017). Pridobljeno 2.12.2017 s <http://www.ekvilib.org/sl/usklajevanje-poklicnega-in-zasebnega-zivljenja/>
14. Engster, D., & Stensota, H.O. (2011). Do family policy regimes matter for childrens well being? *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 18(1), 82-124.
15. Eurofound (2015). *Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union*. Pridobljeno 14.12.2017 s <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2015/working-conditions-industrial-relations/promoting-uptake-of-parental-and-paternity-leave-among-fathers-in-the-european-union>
16. Eurofound (2017). *Segregation*. Pridobljeno 14.12.2017 s <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/segregation>
17. European Comission (2012). *The current situation of gender equality in Slovenia – Conuntry. Profile*. Pridobljeno 23.11.2017 s <https://www.euromedwomen.foundation/pg/en/documents/view/5148/the-current-situation-of-gender-equality-in-slovenia-country-profile>
18. European Comission (2016). *Challenges of work-life balance faced by working families*. Pridobljeno 14.12.2017 s ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15763&langId=en
19. European Institute for Gender Equality (2017). *Gender Equality Index 2017 – Measuring gender equality in the European Union 2005-2015. Main findings*. Pridobljeno 25.11.2017 s <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report>
20. European Institute for Gender Equality (2017a). *Gender statistics database*. Pridobljeno 26.11.2017 s <http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>
21. European Parliament (2015). *Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the EU*. Pridobljeno 10.12.2017 s [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU\(2015\)50999_9_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU(2015)50999_9_EN.pdf)
22. Eurostat (2015). *People in the EU – statistics on household and family structures*. Pridobljeno 16.12.2017 s <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics->

[explained/index.php/People in the EU %E2%80%93 statistics on household and family structures](#)

23. Eurostat (2015a). *Formal child care by duration and age group*. Pridobljeno 2.12.2017 s
http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do;jsessionid=TcIXE4uxlSETMFhGcowY_61DjDzfBtAxW4B4dqKJjPiHsubtWqv!503751436?tab=table&plugin=1&pcode=tps00185&language=en
24. Eurostat (2016). *Labour market and Labour force survey (LFS) statistics*. Pridobljeno 27.10.2017 s
[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_\(LFS\)_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_(LFS)_statistics)
25. Eurostat (2017). *Household composition statistics*. Pridobljeno 15.12.2017 s
http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Household_composition_statistics
26. Eurostat (2017a). *Fertility statistics*. Pridobljeno 19.12.2017 s
http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Fertility_statistics
27. Eurostat (2017b). *Employment and activity by sex and by age*. Pridobljeno 12.12.2017 s
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_emp_a&lang=eng
28. Eurostat (2017c). *Gender Pay Gap Statistics*. Pridobljeno 2.12.2017 s
http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics
29. Gerstel, N., & Gallagher, K.S. (2001). Men's caregiving: gender and the contingent character of care. *Gender and Society*, 15(2), 197-217.
30. Gittins, D. (1993). *The family in question: changing households and familiar ideologies*. Basingstoke: Macmillan.
31. Haataja, A. (2009). *Fathers' use of paternity and parental leave in the Nordic countries*. Pridobljeno 18.2.2018 s:
https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10250/8370/FathersLeaves_Nordic.pdf%3Fsequence%3D1+%&cd=5&hl=sl&ct=clnk&gl=si&client=firefox-b-ab
32. Hochschild, A.R. (1997). *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. New York: Viking Penguin.
33. Hrženjak, M. (2016). *Spremembe očetovstva: moški med delom in starševstvom*. Ljubljana: Mirovni inštitut.

34. Huerta, M.C., Adema, W., Baxter, J., Han, W.J, Lausten, M., Lee, R., & Waldfogel, J. (2013). *Fathers' leave, fathers' involvement and child development'. Are they related? Evidence from Four OECD Countries*. Pridobljeno 14.12.2017 <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5k4dlw9w6czq-en.pdf?expires=1513772242&id=id&acname=guest&checksum=6D3B2902F4EE13B8385429CCCF1E6720>
35. Humer, Ž., & Kuhar, M. (2013). Enakopravnost partnerjev kot proces. *Socialno delo*, 52(4), 221-235.
36. Institute for social creativity (2013). *Women in Politics in Slovenia*. Pridobljeno 27.12.2017 s http://www.millennia2015.org/files/files/Publications/ISC_women_politics_slovenia.pdf
37. Jagger, G., & Wright, C. (1999). *Changing Family Values*. London: Routledge.
38. Kamerman, S., & Moss, P. (2011). *The politics of parental leave policies: children, parenting, gender and the labour market*. Bristol, Portland: The Policy Press.
39. Kanjuo Mrčela, & A., Černigoj Sadar, N. (2006). Starši med delom in družino. *Teorija in praksa*, 43(5-6), 716-736.
40. Kuhar, M. (2007). Odnos mladih odraslih do ustvarjanja družine in rojevanja. *IB revija*, 41(2), 50-61.
41. Kresal, B., Kresal Šoltes, K., & Senčur Peček, D. (2008). *Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.
42. Kresal, B. (2014). Nova pravna ureditev materinskega, očetovskega in starševskega dopusta. *Podjetje in delo*, 40(3/4), 433-466.
43. Kresal, B. (2016). Starševski dopust, materinska in očetovska kvota ter očetovski dopust na Norveškem. *Podjetje in delo*, 42(2), 356-365.
44. Kresal, B., & Kresal Šoltes, K. (2016). *Usklajevanje dela in družine – primeri dobrih praks v kolektivnih pogodbah*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani
45. Kuhar, M. (2012). Podaljšano sobivanje staršev in mladih odraslih v Sloveniji. *Socialno delo*, 51(6), 365-378.
46. Lukič, M. (2010). *Evropska skupnost in enakost plačila med moškim in žensko*. Pridobljeno 11.12.2017 s www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/978-961-266-122-9/prispevki/086.pdf

47. Lupton, D., & Barclay, L. (1997). *Constructing fatherhood: discourses and experiences*. London: Sage Publications.
48. Mander, R. (2004). *Men and Maternity*. London: Routledge.
49. Mesec, B. (1998). *Uvod v kvalitativno raziskovanje v socialnem delu*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
50. Penner, A., Kanjuo Mrčela, A., Bandelj, N., & Petersen, T. (2012). Neenakost po spolu v Sloveniji od 1993 do 2007: Razlike v plačah v perspektivi ekonomske sociologije. *Teorija in praksa*, 49(6), 854-877.
51. Poje, A., & Štramfelj, I. (2016). Dobre prakse usklajevanja dela in družine. *Delodajalec* 75(4), 43-44.
52. *Predlog Direktive Evropskega Parlamenta in sveta o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU* (2017). Pridobljeno 25.11.2017 s <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017PC0253&from=EN>
53. Pull, K., & Vogt, A.C. (2010). Much about nothing? The effects of the german parental leave reform. *Soziale Welt*, 61(2), 121-137.
54. Rege, M., & Solli, F.I. (2010). *The impact of paternity leave on long-term father involvement*. Pridobljeno 14.12.2017 s http://www.cesifo-group.de/DocDL/cesifo1_wp3130.pdf
55. Rener, T., Potočnik, V., & Kozmik, V. (1995). *Družine: različne – enakopravne*. Ljubljana: Vitrum.
56. Rener, T., Švab, A., Žakelj, T., & Humer, Ž. (2005). *Perspektive novega očetovstva v Sloveniji: vpliv mehanizma očetovskega dopusta na aktivno očetovanje*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede. Pridobljeno 12.12.2017 s <http://www.european-fatherhood.com/UserFiles/File/Raziskovalno%20porocilo-o%C4%8Detovstvo.pdf>
57. Rener, T., Sedmak, M., Švab, A., & Urek, M. (2006), *Družine in družinsko življenje v Sloveniji*. Koper: založba Annales.
58. Rener, T., Humer, Ž., Žakelj, T., Vezovnik, A., & Švab, A (2008), *Novo očetovstvo v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

59. Resolucija o temeljnih oblikovanju družinske politike v Republiki Sloveniji (1993) *Ur. l. RS*, 40/93 Pridobljeno 19.11.2017 s <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=RESO13>
60. Resolucija o družinski politiki 2018-2028, (2017). Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Pridobljeno 19.11.2017 s [www.mdds.gov.si/fileadmin/mdds.gov.si/...pdf/.../RDP - predlog za JR.pdf](http://www.mdds.gov.si/fileadmin/mdds.gov.si/...pdf/.../RDP_-_predlog_za_JR.pdf)
61. *Revise Sociology* (b.d.). Pridobljeno 19.12.2017 s <https://revisesociology.com/2014/02/09/functionalist-perspective-family/>
62. Sejourne, N., Vaslot, V., Beaume, M., Goutaudier, N., & Chabrol, H. (2012). The impact of paternity leave and paternal involvement in child care on maternal postpartum depression. *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, 30(2), 135-144.
63. Stropnik, N. (2001), *Preferences in Slovenia versus Reality in Europe. The case of Parental Leave and Child Benefit*. European Population Conference.
64. SURS (2011). *Družine po številu otrok in tipu družine, kohezijski regiji, Slovenija, večletno*. Pridobljeno 19.12.2017 s <http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/Saveshow.asp>
65. SURS (2015). *Vsaka sedma družina v Sloveniji je zunajzakonska skupnost, med družinami z otroki, starimi do 6 let, vsaka tretja*. Pridobljeno 18.12.2017 s <http://www.stat.si/StatWeb/News/Index/5465>
66. SURS, Eurostat (2017). *Življenje moških in žensk v Evropi*. Pridobljeno 13.12.2017 s <http://stat.si/womenmen/index.html?lang=sl>
67. Švab, A. (2001). *Družina: od modernosti k postmodernosti*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
68. Švab, A. (2003). Skrb med delom in družino: koncept usklajevanja dela in družinskih obveznosti v družinski politiki. *Teorija in praksa*, 40(6), 1112-1126.
69. Ustava Republike Slovenije (1991). *Ur. l. RS* 33/91-I, 42-97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121, 140, 143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90, 97, 99 IN 75/16 – UZ70a Pridobljeno 2.12.2017 s <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=USTA1>
70. Van Belle, J. (2016). *Paternity and parental leave policies across the European Union*. Pridobljeno 14.12.2017 s https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/.../RAND_RR1666.pdf

71. Zakon o delovnih razmerjih (2013). *Ur. l. RS*, 21/13, 78/13 (ZDR-1) Pridobljeno 19.11.2017 s http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/veljavni_predpisi/zdr_1/
72. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (2014), *Ur. l. RS*, 26/14 (ZSDP-1). Pridobljeno 19.11.2017 s <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2014-01-1068?sop=2014-01-1068>
73. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (2001). *Ur. l. RS*, 110/06 (ZSDP) Pridobljeno 19.11.2017 s <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO1430>
74. Zakon o uravnoteženju javnih financ (2012). *Ur. l. RS*, 40/12, 96/12 (ZUJF) Pridobljeno 19.11.2017 s <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO6388>

8. PRILOGE

Zaradi obsežnega raziskovalnega gradiva, se le to nahaja v arhivu zaključnega dela pri avtorici.

8.1. VPRAŠALNIK

Odločanje o koriščenju starševskega dopusta

- 1) Kako je prišlo do odločitve, da boste izkoristili možnost starševskega dopusta?
- 2) Kdo je dal pobudo in kako sta se s partnerko usklajevala glede tega?
- 3) Sta bila oba za to zainteresirana ali je bilo potrebno kakšno prepričevanje?
- 4) Ste o tem razmišljali že pred rojstvom otroka ali kasneje, ko je bil otrok že rojen?
- 5) Kateri so bili glavni dejavniki, ki so vas spodbudili k odločitvi – je bila to želja biti z otrokom, skrbeti zanj ali delitev nege s partnerko, ej bila to možnost, ki jo daje vaš delodajalec?
- 6) Kje ste dobili informacije o starševskem dopustu?

Delovno mesto:

- 7) Kako je vašo odločitev sprejel delodajalec, ste imeli težave ali je to povsem samoumevno? Je že pred vami kdo od sodelavcev bil na starševskem dopustu?
- 8) Ste imeli kake zadržke pri odločitvi zaradi odziva sodelavcev, češ, da boste doma negovali otroka?
- 9) Ali je imela vpliv na odločitev tudi vaša zaposlitev? – ste zaposleni za nedoločen, določen čas, višina plače, fleksibilnost, odnosi na delovnem mestu?
- 10) Ste med koriščenjem dopusta opravljali službene obveznosti? Če ste, je bila pobuda vaša ali je prišla s strani sodelavcev/delodajalca?
- 11) Je vaša odločitev o odsotnosti vplivala na kakšne omejitve s strani delodajalca, npr. vas je ovirala pri napredovanju in višini plače?
- 12) kaj bi naredili, če vam delodajalec ne bi dopuščal usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti?
- 13) Ima podjetje, v katerem delate, certifikat »družini prijazno podjetje«? Obstajajo v podjetju smernice za lažje usklajevanje dela in družine?

Družina in razmerja s partnerko

- 14) Kakšni odnosi in hierarhija med posameznimi člani je obstajala v vaši primarni družini?
- 15) Kako so sorodniki in prijatelji sprejeli vašo odločitev, ste zasledili kako posmehovanje ali dvom v vašo »možatost«?
- 16) Vam bližnji sorodniki pomagajo pri domačih opravilih ali skrbi za otroka in če da, koliko?
- 17) Kako imata s partnerko razdeljena domača opravila (skrb za otroke in skrb za gospodinjstvo) in kako je bilo preden ste ostali doma z otrokom? Se vam zdi, da si jih enakomerno porazdelita ali je kdo od vaju bolj obremenjen z domačimi opravili?
- 18) Kako po končanem starševskem dopustu usklajujete delo in družinske obveznosti?
- 19) Kdo koristi dopust za nego bolnega otroka?
- 20) Se je vaš pogled na domače delo kaj spremenil po koriščenju starševskega dopusta?
- 21) Ste zadovoljni s časom, ki ga namenite otrokom?

Zakonodaja in pravice:

- 22) V tujini je pogosta praksa dela za krajši čas s strani žensk, da bi skrbele za otroka. Ste pomislili, da bi koristili to možnost, ki jo predpisuje tudi ZSDP-1?
- 23) Kako dobro se vam zdi urejeno področje družinske politike, ki ureja starševske dopuste? Ste kaj pogrešali, bi kaj potrebovali?

Osební podatki:

- Starost
- Izobrazba
- Kraj bivanja
- Zakonska zveza/kohabitacija
- Število otrok
- Čas korišćenja starševskega dopusta
- Delovno mesto – nedoločen/določen čas, naziv/funkcija

8.2. INTERVJUJI

8.2.1. Andrej

Andrej, 12.1.2018

Starost: 1977 (A1)

Izobrazba: doštudiral angleški jezik, 7. stopnja (A2)

Kraj bivanja: mestno okolje (A3)

Zakonska zveza/zunajzakonska skupnost: zakonska zveza (A4)

Število otrok: 2 (A5)

Čas korišćenja starševskega dopusta: prvič celotno obdobje, približno 7,5 mesecev (A6) drugič polovico, približno 6 mesecev (A7) (2010 (A8), 2012 (A9))

Delovno mesto: zaposlitev za nedoločen čas (A10), podjetje v državni lasti (A11), spolno mešano delovno okolje (A12), okoli 100 zaposlenih (A13)

N: No pa za začetek, da vprašam kar po bistvu. Kako je prišlo do odločitve, da boš ti, ne žena, koristil starševski dopust? Sta se o tem pogovarjala že preden je prišlo do nosečnosti?

A: Oba sva novinarja in imava oba zelo raztreščen delovni čas (A14), recimo danes je petek, pa začnem delat ob dveh popoldan, delal bom do desetih zvečer (A15). Pač razmišljala sva, kako bi blo najbolje, da bi to vse uskladila (A16). Žena dela od doma (A17), je samostojna novinarka, tako, da je blo že od začetka jasno, da če bi jaz vzel starševski dopust, da bi bla ona useeno doma in je potem lažje usklajevat in to ni pomenilo, da bi bla ona dejansko osem ur od doma (A18). Ona si tud sama razporeja delovni čas (A19), tko da sva se že zarad tega ful hitr odločla (A20). Drug dejavnik je biu pa finančni (A21), saj bi ona kot samostojna novinarka prejerala zelo bogo nadomestilo in si nisva mogla privoščiti takšnega izpada dohodka. Tko da glavna razloga sta bla logistične in finančne narave. (A22)

N: Ja, sprašujem zato, ker pri nas je precej še zakoreninjen mit o materinstvu, da je ženska naravno sposobna preskrbet in poskrbet za otroka.

A: Veš kaj, pr nama ni blo to nikol neko vprašanje (A23). Mislim, na nek način je smešno, ker žena je edinka, jaz pa mam brata in sestro in nečake, nečakinje, tko da sm mel na nek način jaz več stika z otroci (A24), kot pa žena. Pa to ne pomeni, da je ona kakorkol.. Da ne bo zdaj izpadlo, da je ona slaba mater, ampak čist tko, jaz sem od nekdej bil ful rad z otroci (A25) in je blo nekak tko nevem, čist naravna odločitev. (A26) Meni se zdi ta mit o materinstvu danes čist preživet, sodobnim razmeram se pač treba prilagodit. (A27) če to pomeni, da.. Mislim, mene je pred časom kolega s Poljske spraševal, ko je zvedel, da sm koristil starševski dopust in bil leto dni doma, kako so pa moji prijatli na to gledli. Sm reku lej, jaz se nism počutu zarad tega nič manj moškega (A28) zarad tega. Tko da ja iz tega stališča se nimam jaz, pa moja žena, za ful progresivnega, (A29) ampak skušala sva ugotovit, kako bi blo čim bolj praktično (A30), nisva se obremenjevala z nekimi tradicionalnimi vzorci. (A31)

N: Aha, sepravi tud nista se tko odločila zarad enakosti med spoloma in da bi si čimbolj enakopravno delila naloge?

A: Ne ne ne. (A32) Mislim, lej jaz sem pragmatik, ful se zavzemam za enakost spolov (A33), mam dve hčerke, za pravice žensk, da se odločajo same o sebi in majo priložnosti v življenju. In ja, sploh ni blo nekih teh pomislekov (A34), tud na primer, ne spomnim se enkrat samkrat, da bi kdo iz moje familije reku kaj na to temo, da bi reku joj, zakaj boš pa ti zdaj doma. (A35) Ni blo nikol, ni blo tega.

N: Kaj pa z njene strani?

A: Ma tud ne, ona pa je, mislm vsi so vedli, da ma ful rada otroke, plus tega pa je bistveno olajšalo to, da je ona delala od doma (A36), tako da sva bla ubistvu oba hkrati doma, ona ima fleksibilen delovni čas (A37), ona v tujino poroča o Sloveniji in včasih jih zanima ena stvar, včasih pet stvari, tako da zelo različno, čist odvisno. Dostkrat je tko, da lahko zvečer kaj nardi (A38), ful težko je definirat delovnik, ker hkrati je čez cel dan, hkrati pa se bo nekomu zdelo, da samo eno uro na dan nekaj dela. Verjetno pol že iz tega stališča, ker to ni pomenlo, da bo pa ona 8 ur odsotna, (A39) v pisarni, sploh nobenih pomislekov.

N: Tudi s strani njene družine je blo uredu sprejto?

A: Ja, absolutno! (A40) Mislim, veš, saj so tud vidli veš kako sm, pa ko sm bil mulc, tko enih 10 let, sem čuvu svoje bratrance, ki so bli mlajši od mene, pr nas je blo to čist normalno, pa sm jim pr 12 letih plenice menjal. (A41)

N: Si živel v ruralnem okolju?

A: Ja ja, iz podeželja, ja. Sem iz vasi, žena isto.

N: Zdaj živita v mestu?

A: Ja, zdaj sva v mestu, prihajava pa iz vasi. Mogoče izhaja tud iz tega, moja mama ima dve sestri in je bla zlo močna ženska linija v družini in je blo nekaj zlo normalnega, da so ženske opravljale fizična dela in da smo moški kdaj čuvali otroke. (A42)

N: Kaj pa odnosi v družini, so bli zlo tradicionalni, hierarhični med starši in otroci? Se pravi, da je moški delal, materialno preskrboval družino, ženska je pa doma skrbela za otroke in dom.

A: Moja starša oba prihajata iz kmečkih družin, ampak oba sta delala v tovarni potem. (A43) Tud moja mama je šla, če se ne motim, po treh mesecih, ko je rodila brata, delat, porodniška je bla takrat zelo kratka. Tko da že tam je blo normalno, da gre delat kar hitro, iz tega gledišča je nenavadno, da ma danes ženska eno leto porodniške. Ja, oba sta hodla v službo, mogoče je bla mal bolj tradicionalna delitev v tem smislu, da je bil oče bolj pristojen za ta fizična dela, nevem, oče nikol ni kuhal kosila pri nas, (A44) ampak po drugi strani pa sva oba z bratom začela kuhat tam v četrtem, petem razredu. Ja, ona dva sta bla v službi, mi smo prišli iz šole, mama mi je zjutraj sestavine prpraula, pa napisala, kaj naj pripravim, pa sm to naredu. Mislim, preproste zadeve. Po eni strani, ja, tradicionalno, po drugi strani pa zopet za nas, za našo generacijo, pa ni bla neka zlo tradicionalna delitev. Smo zlo meli tko, tud pospravljat smo mogli vsi, ni blo nekaj, ženske bodo to, moški bodo to, daleč od tega. (A45)

N: Kaj pa če primerjaš sebe s svojim očetom, se ti zdi, da si bolj vpleten v družinsko življenje?

A: Ja, je razlika, s tem, da je zdaj pa tud tko. (A46) Moj oče zdaj pri svojih letih, zdaj bistveno več pomaga, nevem pri gospodinjstvu, peče kruh pa take stvari, prej včasih pa seveda ni. Prej včasih je bil bolj fokusiran na službo, pa popoldan kakšna dejavnost. (A47) Tko, da ja, če primerjam, njega pa mene, pri teh letih, ko sem jaz zdaj, absolutno so drugačne vloge. (A48) če pa se primerjam zdaj z njim, ko je star blizu 70, pa je bolj podobno. Čist tko, fizično ne more več nevem kaj počet, lahko pa olupu krompir, pa zamesi kruh. Če maš željo delat nekaj, pač prilagodiš svojim sposobnostim.

N: Kako imata pa vidva z ženo razdeljene naloge, kar se tiče skrbi za otroke in gospodinjstvo?

A: Veš kako, zelo mešano. (A49) Če bi šel striktno gledat po času, absolutno ona več časa porabi za otroke, (A50) ampak v velki meri je to zato, ker ona dela od doma. Pa tud zdaj so že tok stari otroci, da ne rabiš več te nege, so že bolj samostojni. Kar se tiče gospodinjskega dela, bi reku, da si kuhanje deliva pol pol (A51), mogoče celo jaz mal več, (A52) ker za vikend sem ponavad jaz tisti, med tednom mava tko, kdor lahko, (A53) čez vikend pa bolj al manj jaz, ker je tud mal več časa, pa zame je to meditacija. Za drugo je pa tko, ena izmed najboljših odločitev, k sm jih kdajkol sprejel, pa sm ženo prepričal o tem je, da mava enkrat na teden čistilko.

(A54) Za generalno, sej morš sproti pospravljat, pa sesat pa to, ni pa tistega pritiska, da zdaj je sobota, pa bo celo stanovanje treba sčistit. In pol sm jaz enkrat reku, res, to je naše življenje, veš, a ni škoda, sobota lepa, gremo ven, čez teden ni blo časa za to, ampak zdaj je tko, da mava že nekje šesto leto eno gospo, ki pride enkrat na teden, sam za dve uri, nama pa ogromno pomeni. Pa tud psihološki efekt je ogromen, zarad tega ker je in žena bolj sproščena, ker ve, da je enkrat na teden res pospravljeno, tist, kar je sproti treba vzdrževat, pa tak sproti narediš. Ja, ona še vedno več prevzame, kot jaz. (A55) procentualno nekje nevem, ampak jaz tud pospravljam (A56), likam (A57), posodo pomivam. (A58) Načeloma ni dela, ki ga jaz ne bi opravil. (A59) oziroma, ki bi bil samo njen oziroma samo moj. (A60) Tud ona dela vse, dobro, prepustila mi bo, če bojo police za šraufat, ampak seveda tega dela je zelo malo. Na dnevni bazi se nekako izravna, časovno pa seveda ona več časa opravlja ta dela.

N: Sta zadovoljna z delitvijo časa?

A: To bi mogla tud njo vprašat, ampak kot sm reku, časovno je nekje delitev 60-40 al pa 70-30 celo, če bi res meru. Ampak pomojem je pomembno že to, da ne obstaja nič, kar jaz ne bi opravu. (A61) Ni mi tud problem, nič mi ni težko, težko mi je ja celo popoldne porabit za to, da bom tla brisal, ni mi pa težko pomit posode, likat, pospravit postle, posesat (A62), pač to sprejmeš kot del rutine, ja, ni mi pa v nek grozen užitek, pač je pa treba to nardit. To bi mogla res njo vprašat kako je zadovoljna z delitvijo, jaz bi reku, da je relativno dobra delitev, (A63) bi pa lahk bla boljša.

N: Je to stvar sprotnega dogovora?

A: Ja, absolutno. (A64)

N: Kako je blo pa pr skrbi za otroke?

A: Zdaj neke nege ni več, je bolj logistično, pa kolk delaš nalogo z njimi. Tud tu bi reku, da ma več žena. (A65) Dostkrat preprosto zato, ker je doma. Moj delovnik je približno tko, da dvakrat na teden delam zjutraj (A66), enkrat na teden začnem ob desetih (A67), dvakrat na teden začnem ob dveh (A68) in avtomatsko število popoldnevov, ki jih preživim z otroci, je avtomatsko manjše. (A69)

N: Maš predvidljivo, katere dneve boš delal na določen način al se to spreminja?

A: Načeloma ja, pa ne no. (A70) Teoretično za en teden naprej vem (A71), se pa lahko zgodijo kaki dogodki, ko se morava oba usest v avto in it na teren. (A72) Tko da težko rečem. Ni pa tok dost tega, do velke mere mam predvidljivo.

N: Kaj pa prilagodljivost, na primer delo od doma?

A: Ja ja. (A73) Noben ne mara popoldne delat, da začneš v petek ob dveh delat, pa delaš do desetih, ampak pa po drugi strani je na ravni celotne firme tko, da je izjemno prilagodljivo (A74), vedno se lahko zмениš, da rečeš joj, pridem uro, dve kasneje (A75), pa danes ne morem, daj mi prost dan.. (A76) To je pa zato, ker je horizontalno zelo enakovredno, nekako ni stvari, ki bi jo lahko samo en delal. (A77) Ok, se je zmanjšal obseg dela, če enega ni, ampak načeloma lahko delamo vsi vse in omogoča neko fleksibilnost, ni strogo tega, da je en šef, ostali podrejeni, ki delajo točno določene naloge. Je zlo mešano, zlo prepredeno.

N: Je to tudi vplivalo na to, da ko si se odločil, da boš odsoten, da je bilo dobro sprejeto? Ti si različno koristil starševski dopust, ne?

A: Ja, pri prvi sem koristil celoten dopust, pa imel sem še ful starega dopusta, plus očetovskega sem celega izkoristil, 15 dni in je ona vse prenesla name. Vse skupaj je zneslo približno 13 mescev, da sm bil odsoten iz službe. Pri tamlajši pa potem šest mescev, ona je prvih šest vzela, 3 obvezne, pa 3 svoje, jaz pa unih šest.

N: Kako pa to, da sta se tako odločila?

A: Delno zato, ker se ji je zdelo, da je mal zamujala ene stvari z otrokom, ker je takrat delala (A78), delno zato, ker imaš pol že enega starejšega otroka in avtomatsko v tistem času... (A79) To je eno obdobje, ko je bla starejša že v vrtcu, pa začnejo vse nosit domov, od noric do rotavirusov in vse in je blo eno obdobje, ko otroci zahtevajo dost pozornosti. In je žena izrazla željo, da, tud če bi blo finančno boljše, če bi jaz zopet koristil dopust, sva se zavestno odpovedala kr dobršnemu delu dnarja, zato, da je blo lažje dilat s tem, več je pomenlo. (A80) Je pa tud res, jst sm dost takrat zraven delu...

N: Med dopustom si kaj delal, al ne?

A: Ja, nekaj malega, no. (A81) Ampak v tem obdobju, ko sem jaz hodu v službo, ko je ona šest mescev bla doma pr drugem otroku, sem jaz kar dosti popoldan delu (A82), ampak to so take zadeve, ko dobiš rok čez tri dni in potem pač delaš ponoč, karkoli. To je bla potem neka finančna kompenzacija. Je pa blo kdaj zlo na tesnem, odplačevala sva kredit za stanovanje, stroški se absolutno povečajo, ampak je bla prava odločitev no.

N: Se ne bi zdej nč drugače odločila?

A: Ne, (A83) saj potem sproti vidiš, da marsčesa ne rabiš, marskaj gre skoz, pa predvsem se mi zdi, da je žena mela to, na nek način je blo nepravilno do njenih intimnih zahtev, do tega, da prežvi čas s svojim otrokom, (A84) da bi sam zarad financ pol... Ja prvič sva se tko odločila, okej, tud jaz priznam, ful je blo naporno, tisto leto, ko sem bil doma, je blo noro naporno. (A85) Tko da na nek način je blo mal olajšanje, (A86) ko sem bil sam šest mescev pol. Sej lej, ful je lepo, (A87) pa hkrati je noro naporno. Kombinacija vsega no.

N: Gledaš drugače zdej na domače delo, kot si prej, ko si bil na šihstu?

A: Pa sej lej, jaz sm se, jaz se ne slepim s tem, da bi zdej mislu, da pa gospodinja doma sam leži pa v luft gleda, ne. (A88) Mislim, drugač gledam, zlo je težko definirat... Mislim, jaz sem se zavedal, kolk dela to pomeni, (A89) če ne drugga lej, brat ma dvojčici in sem bil vsaj delno prisoten, ko sta bli mali, sem se zavedal kolk je to intenzivno in čustveno in fizično... (A90)

N: Je blo na koncu več, kot si pričakoval?

A: Veš, na drugačen način mogoče. (A91) Jaz bi rekel, da količinsko nevem, čustveno je zlo izčrpajoče, (A92) ker teoretično vse veš kaj lahk pričakuješ, praktično pa ne. Ne, pa midva sva mela res ful srečo, ni bla bolana, spanje je blo dokaj okej, zlo malo je blo neprespanih noči, še vedno je nek, padeš v nek tak, samo vsake tolko se spomnim, ko je bla še tko mala, 3-4 mesce stara, pa ko sm sam komaj čakal, da je čas za popoldanski spanec, da lahko samo za 5 minut zaprem oči. Ko si naspan, žena je bla neprespana, še dojila je ponoči, ampak ta nekak, na dolge proge te ful bolj izčrpa, na dnevni ravni se zavedaš, kak bo, na dolge proge se pa ful nabira ta neka napetost (A93), izčrpanost (A94) in je bistveno bolj naporno.

N: Vama je bil kdo v pomoč, sta bla sama?

A: Ne, ubistvu midva mava vse sorodnike v okolju, kjer sva prej živela, ja prišla je občasno, če ne bom preveč zloben, če je tašča kdaj prišla (A95), je blo kvečjemu še bolj naporno, ampak nimava midva takih servisov al karkoli, ne ne, midva sva to sama vse rihtala, nikol nisva varušk najemala. (A96)

N: Kaj pa prijatelji?

A: Veš kaj, midva sva med bližnjimi prijatelji med prvimi, ki sva mela otroke, pa tud kaj jst vem no. Ni se nikol izkazovala neka grozna potreba po neki pomoči. (A97) Je pa res, da midva že prej nisva neki dost vn hodla, ona ma svojo družbo, jaz svojo, delno se prekrivajo, ni blo nekak, da bi mogla midva nujno vn it pa da bi zato rabla varuško. Glede na to, da pa službena fleksibilnost pa je na obeh straneh, (A98) tud iz tega stališča nisva rabla neke grozne pomoči, da bi šla otroke v vrtec iskat al pa na dejavnosti vozit... Vedno sva nekak zdilala, pač se prilagodiš (A99) malo.

N: Pomoč na domu pa sta najela kasnej?

A: Ja, če se prav spomnim, je bla mlajša hči stara tam nekje eno leto...

N: Ja, sej pravo usklajevanje se pol začne, kako zdej usklajujeta vse te prevoze v šolo, na dejavnosti, pa...?

A: Veš kako...

N: Dopust za bolnega otroka, kdo to koristi?

A: Dopust za bolnega otroka ponavadi vzame žena, (A100) ker od doma dela in je blo ponavadi kontra-produktivno, če sm jaz to vzela. Občasno sem tud jaz vzela stalež za otroka, (A101) ampak pol smo bli vsi trije doma in če je otrok doma, je ponavadi bolj na enega navezan in valda je bla to mama. (A102)

N: Aha, se je to opazlo, tud če si ti bil doma in koristu starševski dopust?

A: Ja, ona je tak bla doma. (A103) Prvič, ko sem jaz koristu starševski dopust, je blo tko, zjutraj, maš te običajne, poješ, se zrihtaš, ona začne pol delat tam okrog devetih, pa je začelo sovpadat s tem, da je šla tamala takrat spat al pa sva midva nekaj počela (A104), včasih je šla ven in nardila tisto svoje, pa prišla domov čez nekaj časa... Lahk si privoščiš, da je tak razsekan dan, zjutraj uno, pol eno uro dela, pol je dojila, pa sem šel

jaz na sprehod s tamalo (A105), pa je ona takrat zopet nekaj naredila... Narava dela omogoča to, da si lahko zelo razparceliraš čez cel dan.

N: Kaj pa delodajalec, kako je sprejel, v intervjuju sem prebrala, da si bil prvi, ki je v vašem podjetju koristu starševski dopust?

A: Ja jaz sem bil prvi, očetovske dopuste je že prej jemalo dosti moških, tko za par dni, ampak prav za ta dopust sem bil prvi, res moram pohvalit delodajalca, da nikol ni blo kakršnih kol težav. (A106)

N: Sepravi ni niti omogočilo nekega napredovanja, povišice...?

A: Ne, veš kaj, po eni strani je logično, da če tebe ni eno leto v službo, da bo vrjetno kdo drug napredoval, to je meni jasno. Ni pa zdaj, da bi rekel, da bi nevem zarad tega karierno nazadoval. (A107) Pri nas je tko, da nas je v redakciji 8...

N: Sami moški, ženske, pol-pol?

A: Ne ne, nekje pol-pol nas je, in ni blo, da zato, ker mene eno leto ni blo, da bi en moral moje delo prevzet, (A108) pač vedno je neka celota dela, ki ga teh osem ljudi dela. Nevem, a so v tistem času koga dodatno najeli, to nism čist siguren, (A109) ampak iz tega stališča je blo mojmu delodajalcu lažje, ker ni blo tko, da če ma eno računovodkinjo, da bo eno računovodkinjo zgubu, ampak je reku, okej, na tem oddelku mam osem ljudi, zdaj jih bom mel sedem. Tko da je nekak ful lažje iz stališča organizacije dela (A110) in tud zarad tega jaz nisem mel nikol nobenih težav.

N: Kaj pa sodelavci?

A: Ne, ne, absolutno ne. (A111) Kvečjemu sem dobivu pohvale (A112), sploh od ženskega dela.

N: Ni blo pa nikol nekega "zajebavanja", kaj boš ti doma...?

A: Nee, jaz sem na nek način odraščal v dokaj feminiziranem svetu, kot sm rekel, moja mama ma dve sestri, dedek je mel ful veliko kmetijo, ki so jo potem hčerke prevzele, potem na primer na gimnaziji je blo večino žensk, ko sem začel študirat, je blo od 120 ljudi, manj kot 10 moških. V službi, ko sem prišel je blo mogoče celo 70% žensk, zdaj je verjetno bližje 60-40, je bolj feminiziran poklic. (A113) Tko da ni pr nas neke mačo kulture, (A114) daleč od tega. Si zamislim nevem, če delajo sami tipi nekje na kupu, da je mogoče mal več tega, (A115) ampak ne, nikol, lej. Če bi mi kdo za hrptom reku kaj takega nevem, ampak nisem nikol dobil občutka, res, kvečjemu obratno. (A116) Tud vmes sem večkrat s tamalo pršu v službo (A117), al pa smo se dobili na kaki kavi, pa ni blo. Pa tud jst sm pol še neki časa krajši delovni čas delu, (A118) mislim, da nism čist celga izkoristil, kar bi lahko, ampak nism niti delu polovičnega, na začetku sm delal 6 ur, pol sm preštekal na 7, a veš to je pol vedno tako, malo so finance, ker tisti čas maš ti prispevke plačane, plača pa tolk manjša, ampak teh 7 je blo ful dobro, ker useeno vrtec pa to je naštimano na neke službene urnike (A119) in če delaš 7 ur, je blo ful lažje, ker sm jaz al po otroke šel v vrtec al jih peljal v vrtec in teh 7 ur, ful nas stalno jemlje ta skrajšan delovni čas. Tamlajša je bla stara al 2 al 3.

N: Kako se ti zdi pa drgač urejena slovenska zakonodaja na tem področju?

A: Ma veš kaj, načeloma mislim, da je okej. (A120) Sicer poznam na primer avstrijski sistem in mislim, da majo oni bistveno boljši sistem, (A121) to iz tega stališča, možno sicer, da so to zdaj že spremenili, ampak takrat, je blo tak, da si ti lahko vzel do tri leta porodniške, glede na dolžino, ki si si jo ti izbral, je bla določena višina nadomestila. (A122) In pri njih konstantno kombinirajo to... Mislim, ful manj je formalizirano, (A123) ful bolj je prepuščeno posameznikom. (A124) Imamo gor ene družinske prjatle, majo 3 otroke in vem, da sta bla mal tko, najprej je bla mal žena, pol je šel malo on, pol sta ugotovila, da kaj pa če bi bla malo drugač, pa sta bla on 4 ure pa ona 4 ure, ful je blo fleksibilnosti, (A125) tako rekoč ni potrebe po tej naši rigidnosti. (A126) Njih na koncu zanima samo to, v tolk letih, si upravičen do takšnega bloka denarja, zdaj pa izkoristi kakor želiš. Se da pri nas še marsikaj naredit. (A127) Mislim, men se zdi načeloma dovolj, da je eno leto porodniška, (A128) se mi zdi zdravo, na nek način sem malo staromoden iz tega stališča, da ne mislim, da moraš met zdaj otroka 3 leta na sebi privezanega, ga crklat, te današnje new-agerske variante so bolj tak, do sedmega leta se me bo otrok držal...Jaz sem bolj za to, ja, absolutno, da daješ otroku čustveno bližino, ljubezen, vse, (A129) ampak to, da je otrok v vrtcu, ko je star eno leto, to ne pomeni, da mu ti ne daješ ljubezni. Konec koncev dobiva od večih ljudi ljubezen na nek način. A veš, tud naše punce so se mele ful lepo v vrtcu, mi smo še zdaj ostali prijatli z vzgojiteljicami... Men se zdi vrtec ena izmed najboljših stvari, kar jih je v našem sistemu. (A130)

N: Ja, je velik del, ki olajšuje usklajevanje ših in družine.

A: Ja, točno to (A131) in veš jaz zlo rad pogledam mal kaj se dogaja odzunaj in v teh nekih kao razvitih zahodnih državah nekako vedno bolj odkrivajo, da največ k odločitvi o rojstvu otrok pripomore to, da ti veš, da maš varstvo za otroka, (A132) da nerabiš pol... Veš, jaz mam kar nekaj prijatlov v Ameriki, ko so ženske bolj morale ostati doma do nevem, ne sam do šole, ampak še dlje, preprosto zato, ker ni nekega javnega sistema in je varstvo tako svinjsko drago, da ubistvu bi cela ženina plača šla itak za vrtec, pol pa a veš, si rečeš, zakaj pa bi pol jaz delal...

N: Ja, ampak to je spet ena taka velika žrtev, ne moreš kar od nekoga pričakovat, da se bo pa odpovedal svoji službi, za katero se je učil, študiral... Pol je ful za pretehtat, pa v končni meri to tud na rodnost vpliva.

A: Ja sigurno in pol iz tega stališča se men zdi, da je slovenski sistem v temelju ful dober. (A133)

N: Pa si prav kaj pogrešal...?

A: Misliš glede tega organiziranega varstva?

N: Ja, al pa na splošno med starševskim dopustom, da bi rekel, ja, če bi blo pa še to urejeno, bi blo pa vrhunsko. Al se ti je zdelo generalno tko uredu, da nisi niti tko razmišlu?

A: Ja lej, mogoč tak kot sm reku. Mogoč tko, da bi se lahk... Nevem, zdej je mogoč že drugač, jaz vem, da takrat sva mogla že vnaprej določiti, kako bova koristla ta dopust...(A134)

N: Ja, še zdej je tko...

A: No, to se mi zdi brezvezna rigidnost, (A134a) aveš lahko pa pride situacija, kaj pa če bi...

N: No, obstajajo določeni primeri višje sile, ko se lahko vmes spremenijo zadeve.

A: No, samo to se meni zdi brezveze, kaj če ti ugotoviš na začetku, al pa nevem če bi jaz dobil nek ful velik projekt v službi, pa bi reku, shit, to je pa zdaj ključno za mojo kariero, kaj pa če bi ti zdej... Se mi zdi, da bi moglo bit zdej res bolj fleksibilno (A135), da bi vmes menjaval... (A136) Sej nevem, pr nas je ta birokracija tko močno zakoreninjena...

N: Ja, sej že v intervjuju si omenu, da je mel delodajalc kr težave s tem, ker si bil prvi, ki si koristu starševski dopust.

A: Ja, takrat no, zdaj verjetno ne. (A137) Mogoč je zdaj še kateri to koristu v tem času. (A138) Mislim, definitivno so vsi že očetovske koristli... Ampak ja, takrat dejansko niso vedli kako in kaj. A veš, je blo čist nekaj novega in tko, je mene v računovodstvu spraševala kaj bomo zdaj s tem... Kaj pa jaz vem, ti maš obrazec, tu je vloga iz socialne, nevem kaj zdaj...

N: Kje pa si ti dobil informacije o možnosti koriščenja?

A: Veš, če delaš v novinarstvu si mal po naravi... Jaz delam v angleškem servisu in ubistvu mi poročamo za tujino o Sloveniji. Mi pokrivamo od gospodarstva, do kulture, do tega... Nobene stvari neveš zelo poglobljeno, ampak maš pa zlo dober pregled nad celotnim spektrom dogajanja in pol ko se odločaš za družino, avtomatsko si bolj pozoren na to, (A139) včasih je že mal scary, da ... Včasih se en zakon sprejema v parlamentu in dejansko prebereš cel zakon, pač redki grejo cel zakon brat, tko da iz tega stališča sva oba ogromno informacij pridobila, (A140) žena na nek način enako dela.

N: Pa se ti zdi, da smo dost informirani o tem področju, al bi lahko država, mediji nardil kej več o tem? Jst sm na facebook napisala, da za potrebe svoje magistrske naloge iščem očete, ki so koristli vsaj del starševskega dopusta, pa se mi je javlo ful ljudi, jst usa presenečena, k nism pričavkala takega odziva, pol sm pa uprašala, kuk so pa kej koristli, pa so vsi napisal tko, ja teh 15 dni na začetku. Se mi zdi, da ljudje niti ne ločjo med očetovskim in starševskim dopustom, pa zdej nevem a niti ne vejo, da obstaja možnost, da bi tud oni bli lahko kej več doma, al ...

A: To je zdej spet mogoč mal filozofsko, ne. Jaz sem absolutno pristaš nevem, jaz nisem nek neoliberalc po duši, sem pristaš, zagovarjam javni sistem vrtcev, šol, sistem socialnega varstva, po drugi strani pa mislim, da mora bit tud človek malo informiran (A141) in lej, dan današnji čas, ni težko prit do teh informacij, (A142) veš, če jaz vem, da bom mel otroka, absolutno se bom pozanimal o čist vseh možnostih plus tega pa tud če ni najbolj vse pregledno, nevem na netu, midva sva mela ful dobre izkušnje s centrom za socialno delo. (A143) Vedno so mi vse odgovorili, vedno so bli noro prijazni. Je pa res, če ti prideš tja z nekim vzvišenim tonom, nevem, daj mi dnar, pol... Jaz sem rekel nevem, mi lahk poveste kako zdaj s tem, vedno brez problemov, ampak mora bit v tebi neka želja po tem, da dobiš te informacije in moraš na prav način pristopit do tega.

(A144) Ker jaz popolnoma razumem, da referentka, ko je pred njo tak kup vlog, pa ji pride nek tak, nekdo razhuden h njej pa začne kričat, da se ne bo prijazno pogovarjala, če pa ti prideš prijazno, pa pokažeš razumevanje do tega, da ima ona vso to papirologijo, ki bi jo danes lahko računalniki obdelali, pa je... Jaz mislim, da ja, mora bit v tebi to.

N: Se pravi, informacije so zunaj?

A: Jaz bi rekel, da informacije so (A145), mogoče res niso najbolj (A146)... Mogoče mam jaz zdaj to malo izkrivljeno, nevem, mogoče nekdo, ki se ne tako spozna na področje, pa bi moral zakone brat, pa podzakonske predpise, pač nekako se udomačiš v tem jeziku, pa ti je potem nekak mal jasno. Sej pravim, marsikomu je ful težko, ko vidi neko formulacijo iz neke uredbe, pa mu kr mrak pade na oči, ampak načeloma mislim, da informacije so.

N: Misliš, da bi lahko država al pa delodajalci bolj promoviral to, oziroma bi več nardil na tem področju. Kako pr vas v podjetju, mate mogoče certifikat družini prijazno podjetje?

A: Ne, (A147) tud nevem kako bi ga dobili glede na naš delovnik, ker je tako raztresen (A148), mogoče zaradi tega dela fleksibilnosti (A149)... Joj, nevem.

N: Ampak najbrž obstajajo neke smernice, ko greš do delodajalca, pa mu pojasniš neko situacijo...?

A: To je zopet, kaj pa jaz vem... Mislim, ne vem na kateri ravni bi to, da bi delodajalec bolj aktivno spodbujal (A150), težko iz moje izkušnje rečem. Pr men je blo tko, jaz sem prišel s tem, delodajalec pa je rekel vredu. (A151) Ubistvu bi moral bit zlo temeljit obrat v tem, v celi kulturi, da bi rekel, mi smo družini prijazno podjetje, zdaj pa ...

N: Na nek način ne promovirajo tega, so pa na voljo?

A: Ja, so na voljo (A152), ni neke aktivne promocije (A153), mogoče, ampak, tud nismo tko velka firma, bolj al manj se vsi poznamo med sabo in zlo hitr se razširijo informacije, tko da če je, če obstaja želja po tem, se da.

N: Poznaš še koga od sodelavcev, ki je potem še koristil starševski dopust?

A: Zanimivo, ampak nevem če. (A154) Tega očetovskega dopusta, to ja, tudi neplačani del je marsikateri koristili, moral bi pa prav vprašati. Veš, da nevem, če je šel še kdo čist tko kot jaz. Je pa res, mida sva mela res dost specifično situacijo no, zarad česar je bla odločitev tko lahka, zdaj vprašanje, čist iz ženinega stališča, če bi ona mela neko službo, ki bi zahtevala, da je od osmih do štirih tam, vprašanje, če bi se enako odločila, (A155) to bi moral njo vprašat. Midva sva iz teh specifičnih okoliščin izhajala in nama je tko res ustrezalo.

N: Je pa najbrž vplivalo tud to, si za določen/nedoločen čas zaposlen, pa višina plače v primerjavi z ženo?

A: Ona je mela ubistvu višjo plačo, ampak ker je samostojna novinarka, bi blo nadomestilo tko nizko. Pol se nama je absolutno tako bolj splačalo.

N: Kaj bi pa naredu, če ti delodajalec ne bi omogoču usklajevanja med delom in družino, bi menjal, bi ostal, bi kej reku...?

A: Jaz sem se zavedal, da je to moja pravica, že ko sem takrat šel do direktorja, če bi mi on rekel, da ne morem, bi mu jaz rekel, ja lahko! (A156)

N: Aha, si bil pripravljen na to?

A: Ja ja, absolutno, tu ni debate blo. Ker če bi se zgodilo, da bi mi ne rekli, pol pa bi rekel ok, se vidimo na socialnem sodišču, uredu, sej ni problem. (A157)

N: Pa te je v tem času kej kontaktiral, al pa kdorkol izmed sodelavcev, da bi kej delal, ker si reku, da si neki delal v tem času, pa je blo to na tvojo pobudo?

A: Ne, delal sem tisto za sebe, ko sem imel, neke zadeve. (A158) Ne, prav za službo pa nisem delal. (A159) Okej ja, smo se vidli, so pa tud moji prjatli. (A160)

N: Ni blo pa nekih nujnih zadev, da bi te poklical, da sam neko malenkost če lahko narediš?

A: Ne ne, tega pa ni bilo. So spoštovali to in ni blo nekih zahtev. (A161) Tud moja neposredna šefica je takrat ravno malo pred tem rodila, pa je bla čist frišna mama in mi ni pol težila...

N: Kaj pa s časom, ki ga maš za otroke, si zadovoljen al bi si želu več časa?

A: Veš kako, če se jaz spomnim nazaj ko sem bil otrok, mi smo odraščali na vasi, je približno tako zgledalo, da smo prišli iz šole, pa smo neki pojedli, pa pol naslednjič, ko so me starši vidli, je blo zvečer. Zlo svobodno smo meli, pa ne mislim, da je bla permisivna vzgoja, ubistvu je bla svobodna vzgoja v tem smislu, da pač starši niso imeli časa za nas. Starša sta oba hodla v službo, (A162) gradila sta hišo, hkrati pa še dedku pomagala na kmetiji, a veš oni so delali od jutra do večera. (A163) Tko da men se zdi, karkšnikoli čas, ki ga zdaj jaz preživim z otroci, je že več, kot so ga moji starši z mano. (A164) Ampak finta je pa v tem, da jaz mislim, da jaz nisim čutu pomanjkanja časa s starši, (A165) men se zdi, da dandanes je to mal zgrešeno, da ... Jaz mislim, da otroci rabijo čas sami zase, čas brez staršev, absolutno, ja, če bi odgovarju sam z ja al ne, ja, želu bi si več časa z otroci, (A166) po drugi strani pa ne, rad bi, da majo otroci več časa brez mene. Midva se tud ful aktivno trudiva na tem področju, starejša je stara 9 let, pa se sama dobiva s prijateljicami, jo pustiva, jo ne skoz kontrolirava, grejo same na sprehod, na igrišče. Se mi zdi, kaj je blo meni največ vredno v otroštvu, jaz se ne spominjam časa, ki sem ga s starši preživljal, jaz se spominjam časa z vrstniki, kaj smo počeli, ko staršev ni blo zraven. In se mi zdi to ful, zdi se mi da smo mal pozabli na to v zadnjih 10, 20 letih. Absolutno se mora otrok počutit, da ma zaslombo staršev, da ga majo starši radi, da ga starši podpirajo, (A167) ampak to ne pomeni, da bom jaz zmeri stal zraven skoz. Jaz, ko sem bil 9 let star, a so moji starši vedli, al pa nevem, ko sem se prvič pr 12 zaljubu u sošolko, jaz se nisem šel s starši tega pogovarjat, jaz sem se o tem pogovarjal z vrstniki, al pa celo z nikomer, saj nevem več. Se mi zdi na tem področju, da je ta vloga staršev mal precenjena. Veš, jaz hočem, da so moji otroci samostojni, da zaupajo sami vase, da znajo sami hendlat stvari, jaz ne bom vedno skoz stal z njimi. Tud to filozofijo mava midva pr domačih nalogah, okej občasno preveriva, ampak ne bom pa vsak dan stal tam zadaj. Veš zadnjič je ravno nevem, ugotovila žena, da je mela hčerka v postli zvezek od matematike, pol je pa zvečer, ko je šla že v postlo ugotovila, da nima domače naloge pa jo je nardila. A veš, ne bom jaz kontroliral domačih nalog vsaki dan.

N: Ja, pa otrok čist svoj čut za odgovornost razvije, ne?

A: Ja, točno to, men se zdi to ful pomembno, sori, men se zdijo to čustveni invalidi, če morajo skoz, da čist nič nimajo... In iz tega stališča bi rekel, da rajši več časa preživim z ženo, (A168) pa da majo otroci tist čas, pa vidiš, da se majo ful fajn, tud tamala hodi zraven ... To je njihov najlepši čas, v tem času pa imam jaz čas z ženo bit. Enkrat sem eno raziskavo bral, pa je blo nekako tko, kaj najbolj družinsko srečo formulira, pa je blo, da je glavni odnos s partnerjem. Jaz sem lahko šest ur na dan z otroci, pa če ne bom s partnerjem mel dobrega, kvalitetnega odnosa, kaj ti bo to pomagalo, pol sam loču se boš lahko. Se mi zdi, da je več vredno, da maš močen partnerski odnos, pa tud če to pomeni, da maš z otroci manj časa, posledično je družina potem tok bolj močna. Dostkrat se zgodi, da jih jaz sploh ne vidim kak dan, oni dve gresta v šolo, jaz začnem ob dveh delat, naslednjič se vidimo šele jutri zjutraj, pa meni se to ne zdi nobena tragedija in tudi onidve ne vidita tega tako. Kot prvič, ker vesta, da pol čez vikende kvaliteten čas preživljamo skupaj, (A169) kot drugo pa, ker ne potrebujeta kot osebe, ki se mora igrat z njima, ampak me potrebujeta kot očetovsko figuro, kot očeta, kot takega. (A170)

N: Partnerka isto vidi, najprej ti, potem pa otroci?

A: Ja, idealno ja. Jaz sem zdej to tko zlo idealizirano povedal, to je cilj. Realnost včasih bolj ali manj odstopa, načeloma pa se absolutno strinjava s tem. Tud ona nima recimo nobenih problemov (A171), načeloma ste ženske bolj čustvene, včasih moški bolj racionalno gledamo na stvari, če je mogoče na začetku bil kakšen zadržek pri njej, ga sedaj absolutno ni več. Pa tud vprašanje, če je sploh bil, mogoče si tud samo jaz utvaro delam. Tko da ja, kar se tega tiče soglašava. Pa tud ona kdaj popoldan ma kaj za delat (A172), pa tud otroci majo, je fizično sicer prisotna v stanovanju, ampak sta otroka sama.

N: Vedno preživljate čas skupaj kot družina, ali kdaj tudi ti sam z otroci al pa žena sama z njima?

A: Zelo redko se zgodi, v velki večini primerov smo kot družina (A173). Se kdaj zgodi, da moram jaz za vikend delat (A174), al pa žena mora delat (A175), ampak to sproti vidimo in se dogovarjamo. (A176) Ja, za jutri mam plane, nekaj bosta šle k prijateljicam, potem gremo drsat... Pri nas ni blo nikol tega, da je televizor prižgan, samo zato da je in me to blazno moti, ko to vidim pri mojih starših... Pri nas ni tega, da bi zjutraj prišli pa rekli, da bi risanke gledali, ampak nekaj pojesta, pa se potem nekaj skupaj igrata. Saj kdaj prideta, pa jima dam, ampak jima rečem, da eno ali dve... Ni pa tko, da bi bla, ni neke potrebe ... Saj mali skušajo izsiljevat, ampak pol je na tebi, da jim meje postaviš. (A177) Moji tud, če bi jim pustil, bi ble na ekranu 6 ur na dan, pa igrale igrice, pa tega ni. Je pa res, da na tem moraš nekak sistematično delat, nikol ni blo tko, da bi reku, na tu maš risanko pa glej... Al pa ko je nenehno prisoten zvok televizorja v ozadju, jaz to ne morem, da bi moji otroci cele dneve presedeli pred televizorjem, ne. Bom pa ja, pogledata eno risanko na dan, tudi dve, od nič do pol ure, pa zopet zato, ker od začetka sistematično delava na tem, nimata neke grozne potrebe po tem, da bi

izsiljevale s tem. Telefon lahko leži na kauču, pa ga ne bo vzela, če pa me vpraša, pa dovolim pa ja, bo z največjim navdušenjem vzela.

N: Je pa bil kakšen moment v tem času, ko si bil doma, da si se vprašal, zakaj sem se tako odločil.

A: Ja, absolutno! (A178)

N: Bi mogoče, če bi bilo bolj fleksibilno možno izrabit ta dopust, bi ga drugače izkoristila, oziroma bi vmes mogoče šou nazaj delat?

A: Zdaj je ful težko rečt, nevem, jaz mislim, da bi bla, če bi blo manj rigidno, da je precej bolj verjetno, da bi žena želela mal dlje bit doma. (A178a) Ker mislim, da na nek način sem ji jaz vkradel ta čas... (A179)

N: Aha, se tako počutiš, se ti to tako zdi?

A: Ne, ni neke zamere, (A180) ampak na neki zelo intimni ravni pomisliš, ona bi lahko eno leto bla doma, z otrokom, (A181) pa nevem, eno kolegico mava, ko njena hčerka je zdaj 4 leta stara, pa zdaj šele počasi začenja nazaj delat... Na nek način mogoče kdaj se mi zdi, da sm jaz njej ukradu to, pa mislim, da nima ona istega (A182) ... Mogoče nevem, lahko pa tuđ ma... Mislim, zdaj, ko majo še drugi kolegi otroke vidim, aha, jaz delam, domov nosim denar, (A183) žena je doma pa za otroke skrbi (A183a) in pol ma žena pr tem nek primat, kar se tiče nege, vzgoje... (A184) Jaz sem njej to v tistem času vzel, ona je bla doma, delala, ona...

N: Se ti na neki nezavedni ravni mogoče vseeno zdi, da je to ženska vloga in naloga?

A: Pa ne, ni to, ne mislim to, (A185) mislim čist nekako tko, praktično, jaz mislim, da je to izkušnja, ki bi jo vsak moral doživeti, to je odlična izkušnja (A186)... Tist očetovski dopust, tist ni nič! (A187) Ko menjaš petstoto plenico v dveh mescih, pol veš. Zdi se mi, na nek način je lažje, ko vidim pri kolegih, ona kakor se odloči, ji on samo prikima, ker je ona primarna vzgojiteljica. Pri nama pa je blo vedno tisto, dogovor, (A188) zlo redko je blo, da sva se s prve strinjala (A189). Na nek način je tako med nama celo večkrat prišlo do nesporazuma, da sva se uskladila. (A190) Saj to niso bli nesporazumi, ki bi bli usodni za zvezo ampak so pa na dnevni ravni... Na dnevni ravni se je dogajalo, da sem rekel, da je jaz nebi toliko oblekel, pa ona bi jo al pa tko. (A191) Take male, al pa meni se je zdelo, da ne rabi zdaj jest, pa bi ji žena dala (A192)... Čist take vsakodnevene, pa to se nabere, to je skoz, tko da po eni strani končni rezultat tega je na nek način bolj kvaliteten starševski konsenz o tem kaj ti želiš pri vzgoji, sproti pa je bistveno bolj naporno, kot če bi en mel primat, drugi pa bi nekako sledil temu. Se mi zdi, da je ful bolj naporno. (A193)

N: Kaj pa za vajin partnerski odnos, če pogledaš nazaj, je to blo dobro, slabo?

A: Dolgoročno absolutno je blo dobro, kratkoročno pa je blo kdaj vmes grozno naporno (A194), je blo tuđ tko, da ne vem... Vedno je prisotna izčrpanost, pa te male zadeve se nabirajo pa mogoče nevem, konec koncev tuđ nisem bil tko dobro opremljen z enimi stvarmi, kot sem mislu, da sem...

N: Kaj pa ti je manjkalo?

A: Čustveno opremljen mislim, saj ja, pa tuđ na neki racionalni ravni se zadev zavedaš, ko pa pride to neke čustvene situacije, pač tuđ vedno ne odreagiraš optimalno, pa tuđ mal si neprespan (A195), tečen pa mal nevem, takrat sem še kadil, pa nisem na čik mogu it vmes, nevem vse se poklopi ja, pa tko da... Dolgoročno mislim, da je blo to super (A196), kratkoročno pa so bla obdobja, ko sm mislu, pa zakaj mi je tega treba (A197)... Res, pa sej pol se je to vedno, nism nikol padu v neko jamo, vedno so bla mal nihanja, glavna črta je bla vedno okej. Dolgoročno se mi zdi, da je pa res super! Pa zopet, na nek način, mene žena ne more okrog prenest, jaz izjemno dobro poznam svoje otroke, ravno zarad tega, ker sem tolk časa preživel z njima, (A198) marsikatere karakterne lastnosti otrok se že zelo zgodaj pojavijo, mislim ej, ene so tako zabetonirane v genih, da lahk nevem, štirimesečni otrok že tak močno karakterno lastnost ven počti, da veš, da boš to celo življenje dilal... Tko da jaz zelo dobro poznam in tisto usklajevanje starševskih dolžnosti še vedno traja, to je večer proces, to se ni končalo. (A199) Mogoče bi blo to lažje, če bi ona zopet mela nek primat.

N: Pa je blo lažje pri prvi hčerki al pol, pri drugi, ko si že mel neko znanje, nek občutek?

A: Veš kaj tok radikalno različno je, čist. (A200) Ti prvega otroka maš in je tisti otrok fokus vsega, pol pa drugi otrok pride in prvi ne izgine kar tako...Niti 2 leti nista moji narazen in ko se je rodila tamlajša, je tam bil 20-mesečni otrok, ki je svojo pozornost zahteval in je tuđ na splošno tak otrok, ki je... Tadruga je... Tadrug otrok že pride v neko družinsko matriko, prvi otrok jo ustvari, drugi otrok pa vstopi vanjo, ki je že ustvarjena in je ful bolj skulirana, prilagodljiva ampak še vedno imaš pa ti dva otroka, prva je bla takrat še v plenica, to je blo treba dve previjati, jedla je že delno sama, ampak tuđ ni bla še tko samostojna.

N: Je bla v tem času starejša že v vrtcu?

A: Ja ja, ona je prvi rojstni dan že v vrtcu praznovala. Ja, čist je drugač, sploh ne moreš primerjat. Pa še pravijo, da se delo podvoji, ko imaš drugega otroka podvoji, ma kaj, mislim nevem, nevem kakšen večkratnik to je! (A201) Veš je pa, nova dinamika, pa prej je tamala ful dostkrat pr nama zaspala v postli, pa se tam crkljala, pol maš pa enega, ki ga je treba dojit ponoči, pa ni več prostora, ful enih takih prilagajanj (A202) je, ko ful težko je...

N: Nemogoče je reči, kdaj je blo lažje, težje?

A: Ne, nemogoče, res. Mislim oboje je blo izjemno zahtevno (A203) in hkrati zelo mislim tko čustveno izpopolnjujoče, (A204) mislim, tak koktejl vseh čustev je. Ful težko je, pa če si tak tip človeka, mislim, jaz sem ful tak, znam bit dokaj emocionalen, je, ja...

N: Hipotetično, če bi se odločila za še enega otroka, bi se spet odloču tako?

A: Ja! (A205) Mislim ja, če bi bla žena za.

N: V celoti? Če bi bilo odvisno samo od tebe?

A: Ja, jaz bi bil v celoti, (A206) zdaj sploh, ko sta že v šoli, zdaj bi celo dopoldne lahko bil z otrokom. Spet druga izkušnja. Veš pa zdaj tud, ko sem reku, da so moji kolegi kasneje, za mano dobili otroke. Ravno zdaj je en, ki je bistveno starejši od mene, dobil otroka. Na nek način bi blo lažje, (A207) ne zato, da bi zdaj...Mislim, ko sem rekel, jaz takrat nisem imel občutka, da sem manj moški, ker sem doma z otrokom, (A208) ampak je pa blo, ko sem šel z vozičkom ven, okej, je bil kak dedek, ampak očetov ni blo, (A209) same mamice so ble, zdej bi pa z mojimi kolegi šli vozičkat tko. Na nek način bi blo zdaj lažje to.

N: Kje pa si dobival informacije, velikokrat je tako, da si mamice izmenjujejo informacije?

A: Ma mamice so ble mal skeptične do mene, (A210) no... Ja pa ne tak, veš, kaj jaz vem, če smo se že kje dobili, men se pač ni dalo pogovarjat o roza copatkah in kapicah in o tem a mora met uha pokrite... Jaz, če bi se, bi se bolj pogovarjal o bolj kakih nevem, nisem se glih gladko vklopu, z nekaterimi sem se pol, ko se srečuješ pogosteje, se valda ustaviš in čist normalno pogovarjaš. Nisem pa se čist vklopu s temi mamicami, (A211) pa nočem bit seksističen, ampak so vseeno neke ja lej, men se zdi, da se ne rabiš v nedogled pogovarjat, kake barve kakec je, pa kok žlic je en pojedu, pa celo raziskavo nardit o kvaliteti materiala kape za otroka, ki jo bo nosu tri tedne, sori lej men se ne da o tem pogovarjat, tko pač... Mame pa se mi zdi da se čist... Ampak sej mame niso krive, je en tak cel, okrog tega starševstva je zrastu en tak grozovit sistem potrošništva, ki tko noro pritiska in se mu morš tko aktivno upirat... Pa tud če se aktivno upiraš, ni šans, da bi reku, da lahko 100% se upreš. Dosti jih pa tko posrka v sebe, da si rečeš, a res si ti cel teden razmišljala o tem, katere zokne boš otroku dala gor.

N: Na vaju potem res to ni toliko vplivalo, ker se ti nisi toliko vklopil v to družbo mamic, pa ločena sta bila od družine in niso mogli tok na vaju vplivat, ampak je blo čist na vaju dveh odvisno, kako bosta ravnala?

A: Veš kaj ja, sej ločena od družine sva bla na dnevni bazi, ampak midva sva od nekdaj za vikend rada hodla domov in ful mam jaz v lepem spominu moje otroštvo preživeto pri babicah in mene je babica čuvala, ko nisem šel čist prec v vrtec, pa pri drugi babici sem cele počitnice preživel, meni je blo ful pomembno, da majo otroci intimno, čustven odnos s svojimi starimi starši. (A212) In to smo dosegli tko, da smo ful dost za vikend hodli tja in k enim in drugim, in imajo čudovit odnos z babicami, skupaj hodjo na morje, (A213) celo tko je, da so oni postali družinski prijatli, oni se obiskujejo čist izven naju in pol skupaj na morje hodijo, pa otroci z njimi. Oni majo ful močno čustveno navezanost na stare starše, je pa res, da ni blo tega dnevnega stika, ni blo tko intenzivno. Je pa tko ja, tam, ko so mamice cele dneve visele skupaj, in gremo vozičkat skupaj in gremo to in ono, tega pa nisem mel jaz. Ja, saj greš na igrišče in si tam izmenjaš par besed, (A214) pa nerabim se nevem kaj z njimi pogovarjat. Ja to je, kar si rekla, maš eno pot, en cilj, pol pa realnost je tako, ovinkarjenje... Ampak ja, ful je fajn z otroci (A215), včasih te v obup spravijo, (A216) pol pa pride k tebi pa ti reče, ati, rada te mam, pa mislim...Tko da ja, zdaj se pa počasi že puberteta obeta, pa bo zanimivo.

Tabela 2: Odprto kodiranje za intervjuvanca Andreja

Št. izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Nadkategorija	Tema
A14	imava oba zelo raztreščen delovni čas	nereden delovnik	ovire družinsko življenje za	zahteve na trgu dela	trg dela
A15	začnem delat ob dveh popoldan, delal bom do desetih zvečer	izmensko delo	ovire družinsko življenje za	zahteve na trgu dela	trg dela
A16	Pač razmišljala sva, kako bi blo najbolje, da bi to vse uskladila	lažje usklajevanje dela in družine	razlogi sprejem odločitve za	sprejem odločitve	starševski dopust
A17	Žena dela od doma	delo od doma	zaposlitev partnerke	drugi načini, ki omogočajo usklajevanje	usklajevanje delovnega in družinskega življenja
A18	ni pomenilo, da bi bla ona dejansko osem ur od doma	prisotnost partnerke	razlogi sprejem odločitve za	sprejem odločitve	starševski dopust
A19	Ona si tud sama razporeja delovni čas	samostojno določanje delovnega časa	zaposlitev partnerke	drugi načini, ki omogočajo usklajevanje	usklajevanje delovnega in družinskega življenja
A20	sva se že zarad tega ful hitr odločila	skupna odločitev	način sprejema odločitve	sprejem odločitve	starševski dopust
A21	Drug dejavnik je biu pa finančni	finančni dejavnik	razlogi sprejem odločitve za	sprejem odločitve	starševski dopust
A22	logistične in finančne narave	več dejavnikov	razlogi sprejem odločitve za	sprejem odločitve	starševski dopust
A23	pr nama ni blo to niko neko vprašanje	brez dvoma v kompetentnost moškega	naloga in vloga očeta	zakoreninjenost tradicionalnih vlog	kulturne norme in vrednote
A24	sm mel na nek način jaz več stika z otroci	skrb za mlajše sorodnike	odnosi in vloge	primarna družina	družina in spremembe družinskega življenja

A25	jaz sem od nekdaj bil ful rad z otroci	želja po več skupnega časa z družino	raven stališč in percepcij	fenomen novega očetovstva	družina in spremembe družinskega življenja
A26	je blo nekak tko nevem, čist naravna odločitev	spontana odločitev	način sprejema odločitve	sprejem odločitve	starševski dopust
A27	sodobnim razmeram se pač treba prilagodit	zahteva prilagajanje	starševska vloga	odnosi in vloge	družina in spremembe družinskega življenja
A28	jaz se nism počutu zarad tega nič manj moškega	brez vpliva na moškost	ob sprejemu odločitve	doživljanje	starševski dopust
A29	se nimam jaz, pa moja žena, za ful progresivnega	tradicionalno vrednotenje	vrednotenje lastne vloge	zakoreninjenost tradicionalnih vlog	kulturne norme in vrednote
A30	skušala sva ugotovit, kako bi blo čim bolj praktično	praktični dejavniki	razlogi za sprejem odločitve	sprejem odločitve	starševski dopust
A31	nisva se obremenjevala z nekimi tradicionalnimi vzorci	neobremenjenost s tradicijo	ob sprejemu odločitve	doživljanje	starševski dopust
A32	Ne ne ne	ne zaradi enakopravnosti med spoloma	razlogi za sprejem odločitve	sprejem odločitve	starševski dopust
A33	se zavzemam za enakost spolov	pomembna je enakost med spoloma	vloga in odnos s partnerjem	odnosi in vloge	družina in spremembe družinskega življenja
A34	ni blo nekih teh pomislekov	brez pomislekov	ob sprejemu odločitve	doživljanje	starševski dopust
A35	ne spomnim se enkrat samkrat, da bi kdo iz moje familije reku kaj na to temo, da bi reku joj, zakaj boš pa ti zdaj doma	brez negativnih komentarjev	odziv na odločitev	primarna družina	družina in spremembe družinskega življenja

A36	pa je bistveno olajšalo to, da je ona delala od doma	prisotnost partnerke	razlogi za sprejem odločitve	sprejem odločitve	starševski dopust
A37	ona ima fleksibilen delovni čas	fleksibilen delovni čas	zaposlitev partnerke	drugi načini, ki omogočajo usklajevanje	usklajevanje delovnega in družinskega življenja
A38	lahko zvečer kaj nardi	fleksibilen delovni čas	zaposlitev partnerke	drugi načini, ki omogočajo usklajevanje	usklajevanje delovnega in družinskega življenja
A39	to ni pomenilo, da bo pa ona 8 ur odsotna	delo od doma	zaposlitev partnerke	drugi načini, ki omogočajo usklajevanje	usklajevanje delovnega in družinskega življenja
A40	Ja, absolutno	pozitiven odziv družine	odziv na odločitev	primarna družina	družina in spremembe družinskega življenja
A41	so tud vidli več kako sm, pa ko sm bil mulc, tko enih 10 let, sem čuvu svoje bratrance, ki so bli mlajši od mene, pr nas je blo to čist normalno, pa sm jim pr 12 letih plenice menjal.	skrb za mlajše sorodnike	odnosi in vloge	primarna družina	družina in spremembe družinskega življenja
A42	Mogoče izhaja tud iz tega, moja mama ima dve sestri in je bla zlo močna ženska linija v družini in je blo nekaj zlo normalnega, da so ženske opravljale fizična dela in da smo moški kdaj čuvali otroke	netradicionalne vloge	odnosi in vloge	primarna družina	družina in spremembe družinskega življenja
A43	oba sta delala v tovarni potem	oba starša zaposlena	odnosi in vloge	primarna družina	družina in spremembe

					družinskega življenja
A44	mogoče je bla mal bolj tradicionalna delitev v tem smislu, da je bil oče bolj pristojen za ta fizična dela, nevem, oče nikol ni kuhal kosila pri nas	tradicionalne vloge	odnosi in vloge	primarna družina	družina in spremembe družinskega življenja
A45	ni blo nekaj, ženske bodo to, moški bodo to, daleč od tega	netradicionalne vloge	odnosi in vloge	primarna družina	družina in spremembe družinskega življenja
A46	Ja, je razlika, s tem, da je zdaj pa tud tko	večja participacija v primerjavi s svojim očetom	dejanska participacija	fenomen novega očetovstva	družina in spremembe družinskega življenja
A47	Prej včasih je bil bolj fokusiran na službo, pa popoldan kakšna dejavnost	moški nekoč osredotočen na službo	pomanjkanje zgleada	zakoreninjenost tradicionalnih vlog	kulturne norme in vrednote
A48	če primerjam, njega pa mene, pri teh letih, ko sem jaz zdaj, absolutno so drugačne vloge	drugačne vloge kot v preteklosti	starševska vloga	odnosi in vloge	družina in spremembe družinskega življenja
A49	zelo mešano	nerazdeljene naloge	način delitve dela	skrb za gospodinjstvo	domače delo
A50	absolutno ona več časa porabi za otroke	več časa za otroke nameni partnerka	lastna percepcija o delitvi dela	vrednotenje domačega dela	domače delo
A51	Kar se tiče gospodinjskega dela, bi reku, da si kuhanje deliva pol pol	določena opravila opravljava enakovredno	lastna percepcija o delitvi dela	vrednotenje domačega dela	domače delo
A52	mogoče celo jaz mal več	za določena opravila več časa nameni moški	lastna percepcija o delitvi dela	vrednotenje domačega dela	domače delo

A53	med tednom mava tko, kdor lahko	odvisno od časa	način delitve dela	skrb za gospodinjstvo	domače delo
A54	enkrat na teden čistilko	plačan servis na domu	plačana pomoč	drugi načini, ki omogočajo usklajevanje	usklajevanje delovnega in družinskega življenja
A55	ona še vedno več prevzame, kot jaz	več časa za gospodinjstvo nameni partnerka	lastna percepcija o delitvi dela	vrednotenje domačega dela	domače delo
A56	pospravljam	pospravljanje	dela, ki jih moški opravlja	skrb za gospodinjstvo	domače delo
A57	likam	likanje	dela, ki jih moški opravlja	skrb za gospodinjstvo	domače delo
A58	posodo pomivam	pomivanje posode	dela, ki jih moški opravlja	skrb za gospodinjstvo	domače delo
A59	ni dela, ki ga jaz ne bi opravil	opravljam vsa gospodinjstva opravila	dela, ki jih moški opravlja	skrb za gospodinjstvo	domače delo
A60	ki bi bil samo njen oziroma samo moj	ni spolne delitve dela	način delitve dela	skrb za gospodinjstvo	domače delo
A61	ne obstaja nič, kar jaz ne bi opravil	opravljam vsa gospodinjstva opravila	dela, ki jih moški opravlja	skrb za gospodinjstvo	domače delo
A62	posesat	sesanje	dela, ki jih moški opravlja	skrb za gospodinjstvo	domače delo
A63	jaz bi reku, da je relativno dobra delitev	dobra delitev dela	lastna percepcija o delitvi dela	vrednotenje domačega dela	domače delo
A64	Ja, absolutno	sprotno dogovarjanje	način delitve dela	skrb za gospodinjstvo	domače delo
A65	Tud tu bi reku, da ma več žena.	več časa za otroke nameni partnerka	lastna percepcija o delitvi dela	vrednotenje domačega dela	domače delo
A66	da dvakrat na teden delam zjutraj	izmensko delo	ovire za družinsko življenje	zahteve na trgu dela	trg dela
A67	enkrat na teden začnem ob desetih	izmensko delo	ovire za družinsko življenje	zahteve na trgu dela	trg dela

A68	dvakrat na teden začnem ob dveh	izmensko delo	ovire za družinsko življenje	zahteve na trgu dela	trg dela
A69	število popoldnevov, ki jih preživim z otroci, je avtomatsko manjše	zaposlitev vpliva na čas z družino	vpliv zaposlitve	zahteve na trgu dela	trg dela
A70	Načeloma ja, pa ne no	predvidljiv delovnik	razporeditev dela	ukrepi na trgu dela, ki omogočajo družinsko življenje	trg dela
A71	za en teden naprej vem	predvidljiv delovnik	razporeditev dela	ukrepi na trgu dela, ki omogočajo družinsko življenje	trg dela
A72	se pa lahko zgodijo kaki dogodki, ko se morava oba uvest v avto in it na teren	neodložljive situacije v službi	ovire za družinsko življenje	zahteve na trgu dela	trg dela
A73	Ja ja	delo od doma	prožne oblike dela	ukrepi na trgu dela, ki omogočajo družinsko življenje	trg dela
A74	izjemno prilagodljivo	prilagodljivi nadrejeni	spodbujanje in omogočanje koriščenja pravic	ukrepi na trgu dela, ki omogočajo družinsko življenje	trg dela
A75	vedno se lahko zmeniš, da rečeš joj, pridem uro, dve kasneje	koriščenje ur	spodbujanje in omogočanje koriščenja pravic	ukrepi na trgu dela, ki omogočajo družinsko življenje	trg dela
A76	danes ne morem, daj mi prost dan	koriščenje ur	spodbujanje in omogočanje koriščenja pravic	ukrepi na trgu dela, ki omogočajo družinsko življenje	trg dela

A77	je horizontalno zelo enakovredno, nekako ni stvari, ki bi jo lahko samo en delal	enakovredna delitev dela	razporeditev dela	ukrepi na trgu dela, ki omogočajo družinsko življenje	trg dela
A78	Delno zato, ker se ji je zdelo, da je mal zamujala ene stvari z otrokom, ker je takrat delala	želja partnerke, da bi bila dlje z otrokom	razlogi za sprejem odločitve	sprejem odločitve	starševski dopust
A79	delno zato, ker imaš pol že enega starejšega otroka in avtomatsko v tistem času	napornejše, če je več otrok	starševska vloga	odnosi in vloge	družina in spremembe družinskega življenja
A80	žena izrazila željo, da, tudi če bi bilo finančno boljše, če bi jaz zopet koristil dopust, sva se zavestno odpovedala kr dobršnemu delu dnarja, zato, da je blo lažje dilat s tem, več je pomenlo	želja partnerke	način sprejema odločitve	sprejem odločitve	starševski dopust
A81	Ja, nekaj malega, no	neodložljive situacije v službi	ovire za družinsko življenje	zahteve na trgu dela	trg dela
A82	sem jaz kar dosti popoldan delu	nadurno delo	ovire za družinsko življenje	zahteve na trgu dela	trg dela
A83	Ne	ponovno bi koristil starševski dopust	starševski dopust	uveljavljanje pravic	zakonodaja
A84	na nek način je blo nepravilno do njenih intimnih zahtev, do tega, da prežvi čas s svojim otrokom	starševski dopust je primarno namenjen ženski	mit o materinstvu	pričakovanja družbe	kulturne norme in vrednote
A85	ful je blo naporno, tisto leto, ko sem bil	naporno	med trajanjem	doživljanje	starševski dopust

	doma, je blo noro naporno				
A86	na nek način je blo mal olajšanje	olajšanje, da je konec	po izrabi	doživljanje	starševski dopust
A87	ful je lepo	lepo	med trajanjem	doživljanje	starševski dopust
A88	jaz se ne slepim s tem, da bi zdej mislu, da pa gospodinja doma sam leži pa v luft gleda, ne	v skladu s pričakovanji	zahtevnost domačega dela	vrednotenje domačega dela	domače delo
A89	jaz sem se zavedal, kolk dela to pomeni	v skladu s pričakovanji	zahtevnost domačega dela	vrednotenje domačega dela	domače delo
A90	intenzivno in čustveno in fizično	naporno na več ravneh	zahtevnost domačega dela	vrednotenje domačega dela	domače delo
A91	na drugačen način mogoče	drugače od pričakovanj	zahtevnost domačega dela	vrednotenje domačega dela	domače delo
A92	čustveno je zlo izčrpajoče	psihično naporno	zahtevnost domačega dela	vrednotenje domačega dela	domače delo
A93	napetost	napeto	med trajanjem	doživljanje	starševski dopust
A94	izčrpanost	naporno	med trajanjem	doživljanje	starševski dopust
A95	je tašča kdaj prišla	pomoč staršev	pomoč družine in sorodnikov	drugi načini, ki omogočajo usklajevanje	usklajevanje delovnega in družinskega življenja
A96	midva sva to sama vse rihtala, nikel nisva varušek najemala.	skupaj s partnerko	način delitve dela	skrb za otroka	domače delo
A97	Ni se nikel izkazovala neka grozna potreba po neki pomoči	brez potrebe po pomoči	pomoč družine in sorodnikov	drugi načini, ki omogočajo usklajevanje	usklajevanje delovnega in družinskega življenja
A98	službena fleksibilnost pa je na obeh straneh	delo omogoča fleksibilnost	prožne oblike dela	ukrepi na trgu dela, ki omogočajo	trg dela

				družinsko življenje	
A99	se prilagodiš	pripravljen prilagoditi se razmeram v službi	dvom v spremembo na bolje	zahteve na trgu dela	trg dela
A100	Dopust za bolnega otroka ponavadi vzame žena	večino koristi partnerka	dopust za nego bolnega otroka	uveljavljanje pravic	zakonodaja
A101	Občasno sem tud jaz vzel stalež za otroka	občasno koristi moški	dopust za nego bolnega otroka	uveljavljanje pravic	zakonodaja
A102	je ponavadi bolj na enega navezan in valda je bla to mama	otrok je bolj navezan na mamo	naloga in vloga matere	zakoreninjenost tradicionalnih vlog	kulturne norme in vrednote
A103	Ja, ona je tak bla doma	delo od doma	zaposlitev partnerke	drugi načini, ki omogočajo usklajevanje	usklajevanje delovnega in družinskega življenja
A104	midva nekaj počela	preživljanje skupnega časa	prostočasne aktivnosti	skrb za otroka	domače delo
A105	sem šel jaz na sprehod s tamalo	sprehod	prostočasne aktivnosti	skrb za otroka	domače delo
A106	moram pohvalit delodajalca, da nikol ni blo kakršnih kol težav	odločitev je sprejel brez težav	pozitiven odziv delodajalca	spodbude pri pozitivnem odzivu	trg dela
A107	Ni pa zdaj, da bi rekel, da bi nevem zarad tega karierno nazadoval	brez vpliva na kariero	vpliv pravic na kariero	zahteve na trgu dela	trg dela
A108	ni blo, da zato, ker mene eno leto ni blo, da bi en moral moje delo prevzet	zaradi starševskega dopusta ni bilo delo naloženo drugim	razporeditev dela	ukrepi na trgu dela, ki omogočajo družinsko življenje	trg dela
A109	Nevem, a so v tistem času koga dodatno najeli, to nism čist siguren	nove zaposlitve niso bile potrebne	razporeditev dela	ukrepi na trgu dela, ki omogočajo družinsko življenje	trg dela

A110	iz tega stališča je blo mojemu delodajalcu lažje, ker ni blo tko, da če ma eno računovodkinjo, da bo eno računovodkinjo zgubu, ampak je reku, okej, na tem oddelku mam osem ljudi, zdaj jih bom mel sedem. Tko da je nekak ful lažje iz stališča organizacije dela	enakovredna delitev dela	razporeditev dela	ukrepi na trgu dela, ki omogočajo družinsko življenje	trg dela
A111	Ne, ne, absolutno ne	odločitev so sprejeli brez težav	pozitiven odziv sodelavcev	spodbude pri pozitivnem odzivu	trg dela
A112	dobivu pohvale	za odločitev prejel pohvale	pozitiven odziv sodelavcev	spodbude pri pozitivnem odzivu	trg dela
A114	da ni pr nas neke mačo kulture	zaradi maskuliniziranih poklicev	pomanjkanje zgleda	zakoreninjenost tradicionalnih vlog	kulturne norme in vrednote
A115	če delajo sami tipi nekje na kupu, da je mogoče mal več tega	zaradi maskuliniziranih poklicev	pomanjkanje zgleda	zakoreninjenost tradicionalnih vlog	kulturne norme in vrednote
A116	nisem nikol dobil občutka, res, kvečjemu obratno.	brez obrekovanja	pozitiven odziv sodelavcev	spodbude pri pozitivnem odzivu	trg dela
A117	vmes sem večkrat s tamalo pršu v službo	druženje v prostem času	dobri odnosi na delovnem mestu	spodbude pri pozitivnem odzivu	trg dela
A118	jst sm pol še neki časa krajši delovni čas delu	koristil moški	delo s krajšim delovnim časom do 3. leta starosti otroka	uveljavljanje pravic	zakonodaja
A119	vrtec pa to je naštimano na neke službene urnike	rigidni urniki	slabosti	organizirano otroško varstvo	usklajevanje delovnega in družinskega življenja

A120	načeloma mislim, da je okej	zadovoljen z ureditvijo	starševski dopust	vrednotenje	zakonodaja
A121	avstrijski sistem in mislim, da majo oni bistveno boljši sistem	boljši sistemi v tujini	starševski dopust	vrednotenje	zakonodaja
A122	lahko vzel do tri leta porodniške, glede na dolžino, ki si si jo ti izbral, je bila določena višina nadomestila	potrebno bi bilo več fleksibilnosti pri izrabi	starševski dopust	vrednotenje	zakonodaja
A123	manj je formalizirano	preveč birokracije	starševski dopust	vrednotenje	zakonodaja
A124	bolj je prepuščeno posameznikom	potrebno bi bilo več fleksibilnosti pri izrabi	starševski dopust	vrednotenje	zakonodaja
A125	ful je blo fleksibilnosti	boljši sistemi v tujini	starševski dopust	vrednotenje	zakonodaja
A126	rekoč ni potrebe po tej naši rigidnosti	potrebno bi bilo več fleksibilnosti pri izrabi	starševski dopust	vrednotenje	zakonodaja
A127	Se da pri nas še marsikaj naredit	potrebno bi bilo več fleksibilnosti pri izrabi	starševski dopust	vrednotenje	zakonodaja
A128	men se zdi načeloma dovolj, da je eno leto porodniška	zadovoljen z ureditvijo	starševski dopust	vrednotenje	zakonodaja
A129	daješ otroku čustveno bližino, ljubezen, vse	otroku dajati toplino	starševska vloga	odnosi in vloge	družina in spremembe družinskega življenja
A130	Men se zdi vrtec ena izmed najboljših stvari, kar jih je v našem sistemu	omogoča usklajevanje dela in družine	prednosti	organizirano otroško varstvo	usklajevanje delovnega in družinskega življenja
A131	Ja, točno to	omogoča usklajevanje dela in družine	prednosti	organizirano otroško varstvo	usklajevanje delovnega in družinskega življenja

A132	da največ k odločitvi o rojstvu otrok pripomore to, da ti veš, da maš varstvo za otroka	urejeno varstvo za otroka	razlogi za sprejem odločitve	sprejem odločitve	starševski dopust
A133	je slovenski sistem v temelju ful dober	zadovoljen z ureditvijo	starševski dopust	vrednotenje	zakonodaja
A134	Nevem, zdej je mogoč že drugač, jaz vem, da takrat sva mogla že vnaprej določiti, kako bova koristla ta dopust	potrebno bi bilo več fleksibilnosti pri izrabi	starševski dopust	vrednotenje	zakonodaja
A134a	to se mi zdi brezvezna rigidnost	potrebno bi bilo več fleksibilnosti pri izrabi	starševski dopust	vrednotenje	zakonodaja
A135	Se mi zdi, da bi moglo bit zdej res bolj fleksibilno	potrebno bi bilo več fleksibilnosti pri izrabi	starševski dopust	vrednotenje	zakonodaja
A136	da bi vmes menjaval	potrebno bi bilo več fleksibilnosti pri izrabi	starševski dopust	vrednotenje	zakonodaja
A137	Ja, takrat no, zdaj verjetno ne	težave pri uveljavljanju pravice	ni tradicije	ovire pri negativnem odzivu	trg dela
A138	Mogoč je zdaj še kateri to koristu v tem času	v službi ni še noben moški koristil starševskega dopusta	ni tradicije	ovire pri negativnem odzivu	trg dela
A139	ko se odločaš za družino, avtomatsko si bolj pozoren na to	pozornost na te vsebine	drugi mediji	informiranje	starševski dopust
A140	sva oba ogromno informacij pridobila	spraševanje okolice	lastna socialna mreža	informiranje	starševski dopust
A141	mislim, da mora bit tud človek malo informiran	splošno znano	seznanjenost	informiranje	starševski dopust

A142	dan današnji čas, ni težko priti do teh informacij	dovolj informacij na voljo	seznanjenost	informiranje	starševski dopust
A143	midva sva mela ful dobre izkušnje s centrom za socialno delo	dobre izkušnje s centrom za socialno delo	institucije	informiranje	starševski dopust
A144	mora biti v tebi neka želja po tem, da dobiš te informacije in moraš na pravi način pristopiti do tega	dovolj informacij na voljo	seznanjenost	informiranje	starševski dopust
A145	informacije so	dovolj informacij na voljo	seznanjenost	informiranje	starševski dopust
A146	mogoče res niso najbolj	informacije niso najbolj dostopne	seznanjenost	informiranje	starševski dopust
A147	Ne	ne	certifikat 'družini prijazno podjetje'	ukrepi na trgu dela, ki omogočajo družinsko življenje	trg dela
A148	ne vem kako bi ga dobili glede na naš delovnik, ker je tako raztresen	nereden delovnik	ovire za družinsko življenje	zahteve na trgu dela	trg dela
A149	mogoče zaradi tega dela fleksibilnosti	delo omogoča fleksibilnost	prožne oblike dela	ukrepi na trgu dela, ki omogočajo družinsko življenje	trg dela
A150	ne vem na kateri ravni bi to, da bi delodajalec bolj aktivno spodbujal	na delu ni promocije za očete	promocija za očete	informiranje	starševski dopust
A151	delodajalec pa je rekel v redu	delodajalec je v redu sprejel odločitev	pozitiven odziv delodajalca	spodbude pri pozitivnem odzivu	trg dela
A152	Ja, so na voljo	prilagodljivi nadrejeni	spodbujanje in omogočanje koriščenja pravic	ukrepi na trgu dela, ki omogočajo	trg dela

				družinsko življenje	
A153	ni neke aktivne promocije	na delu ni promocije za očete	promocija za očete	informiranje	starševski dopust
A154	nevem če	v službi ni še noben moški koristil starševskega dopusta	ni tradicije	ovire pri negativnem odzivu	trg dela
A155	če bi ona mela neko službo, ki bi zahtevala, da je od osmih do štirih tam, vprašanje, če bi se enako odločila	prisotnost partnerke	razlogi za sprejem odločitve	sprejem odločitve	starševski dopust
A156	Jaz sem se zavedal, da je to moja pravica, že ko sem takrat šel do direktorja, če bi mi on rekel, da ne morem, bi mu jaz rekel, ja lahko!	zavedanje o svojih pravicah	raven stališč in percepcij	fenomen novega očetovstva	družina in spremembe družinskega življenja
A157	Ker če bi se zgodilo, da bi mi ne rekli, pol pa bi rekel ok, se vidimo na socialnem sodišču, uredu, sej ni problem	pripravljen uveljavljati svoje pravice	raven stališč in percepcij	fenomen novega očetovstva	družina in spremembe družinskega življenja
A158	Ne, delal sem tisto za sebe, ko sem imel, neke zadeve	druge obveznosti	lastna pobuda	opravljanje službenih obveznosti med dopustom	starševski dopust
A159	Ne, prav za službo pa nisem delal	ni bilo pobude s strani delodajalca	pobuda delodajalca	opravljanje službenih obveznosti med dopustom	starševski dopust
A160	so pa tud moji prijatli	prijateljske vezi med sodelavci	dobri odnosi na delovnem mestu	spodbude pri pozitivnem odzivu	trg dela
A161	Ne ne, tega pa ni bilo. So spoštovali to in ni blo nekih zahtev	ni bilo pobude s strani delodajalca	pobuda delodajalca	opravljanje službenih obveznosti med dopustom	starševski dopust

A162	Starša sta oba hodla v službo	oba starša zaposlena	odnosi in vloge	primarna družina	družina in spremembe družinskega življenja
A163	oni so delali od jutra do večera	oba starša zaposlena	odnosi in vloge	primarna družina	družina in spremembe družinskega življenja
A164	karkšnikoli čas, ki ga zdaj jaz preživim z otroci, je že več, kot so ga moji starši z mano	večja participacija v primerjavi s svojim očetom	dejanska participacija	fenomen novega očetovstva	družina in spremembe družinskega življenja
A165	jaz mislim, da jaz nisem čutu pomanjkanja časa s starši	dosti časa preživljali skupaj	odnosi in vloge	primarna družina	družina in spremembe družinskega življenja
A166	če bi odgovarju sam z ja al ne, ja, želu bi si več časa z otroci	želja po več skupnega časa z družino	raven stališč in percepcij	fenomen novega očetovstva	družina in spremembe družinskega življenja
A167	ga majo starši radi, da ga starši podpirajo	otroku dajati toplino	starševska vloga	odnosi in vloge	družina in spremembe družinskega življenja
A168	rajši več časa preživim z ženo	pomemben je čas s partnerjem	vloga in odnos s partnerjem	odnosi in vloge	družina in spremembe družinskega življenja
A169	čez vikende kvaliteten čas preživljamo skupaj	preživljanje skupnega prostega časa	pomen družinskega življenja	lastni prispevek	usklajevanje delovnega in družinskega življenja
A170	me potrebujeta kot očetovsko figuro, kot očeta, kot takega	očetovska vloga je pomembna	starševska vloga	odnosi in vloge	družina in spremembe družinskega življenja
A171	ona nima recimo nobenih problemov	brez dvoma v kompetentnost moškega	naloga in vloga očeta	zakoreninjenost tradicionalnih vlog	kulturne norme in vrednote
A172	ona kdaj popoldan ma kaj za delat	fleksibilen delovni čas	zaposlitev partnerke	drugi načini, ki omogočajo usklajevanje	usklajevanje delovnega in družinskega življenja

A173	v velki večini primerov smo kot družina	preživljanje skupnega prostega časa	pomen družinskega življenja	lastni prispevek	usklajevanje delovnega in družinskega življenja
A174	Se kdaj zgodi, da moram jaz za vikend delat	delo ob vikendih	ovire za družinsko življenje	zahteve na trgu dela	trg dela
A175	pa žena mora delat	delo ob vikendih	ovire za družinsko življenje	zahteve na trgu dela	trg dela
A176	sproti vidimo in se dogovarjamo	zahteva prilagajanje	starševska vloga	odnosi in vloge	družina in spremembe družinskega življenja
A177	je na tebi, da jim meje postaviš	očetovska vloga je pomembna	starševska vloga	odnosi in vloge	družina in spremembe družinskega življenja
A178	Ja, absolutno	dvom v pravilnost odločitve	med trajanjem	doživljanje	starševski dopust
A178a	ne vem, jaz mislim, da bi bla, če bi blo manj rigidno, da je precej bolj verjetno, da bi žena želela mal dlje bit doma	potrebno bi bilo več fleksibilnosti pri izrabi	starševski dopust	vrednotenje	zakonodaja
A179	mislim, da na nek način sem ji jaz vkradel ta čas...	starševski dopust je primarno namenjen ženski	mit o materinstvu	pričakovanja družbe	kulturne norme in vrednote
A180	ni neke zamere	želja partnerke	način sprejema odločitve	sprejem odločitve	starševski dopust
A181	na neki zelo intimni ravni pomisliš, ona bi lahko eno leto bla doma, z otrokom	starševski dopust je primarno namenjen ženski	mit o materinstvu	pričakovanja družbe	kulturne norme in vrednote
A182	Na nek način mogoče kdaj se mi zdi, da sm jaz njej ukradu to, pa mislim, da nima ona istega	starševski dopust je primarno namenjen ženski	mit o materinstvu	pričakovanja družbe	kulturne norme in vrednote

A183	jaz delam, domov nosim denar	prisotno mišljenje, da je oče predvsem materialni preskrbovalec družine	naloga in vloga očeta	zakoreninjenost tradicionalnih vlog	kulturne norme in vrednote
A183a	žena je doma pa za otroke skrbi	prisotno mišljenje, da je mati predvsem zadolžena za skrb za družino	naloga in vloga matere	zakoreninjenost tradicionalnih vlog	kulturne norme in vrednote
A184	ma žena pr tem nek primat, kar se tiče nege, vzgoje	prisotno mišljenje, da je mati predvsem zadolžena za skrb za družino	naloga in vloga matere	zakoreninjenost tradicionalnih vlog	kulturne norme in vrednote
A185	Pa ne, ni to, ne mislim to	liberalnejši pogled na družinsko življenje	vrednotenje lastne vloge	zakoreninjenost tradicionalnih vlog	kulturne norme in vrednote
A186	jaz mislim, da je to izkušnja, ki bi jo vsak moral doživeti, to je odlična izkušnja	izkušnja za vsakega	po izrabi	doživljanje	starševski dopust
A187	Tist očetovski dopust, tist ni nič!	očetovski dopust je prekratek za vzpostavitev očetovske vloge	očetovski dopust	vrednotenje	zakonodaja
A188	Pri nama pa je blo vedno tisto, dogovor	pogovor in dogovor s partnerjem glede družinskega življenja	vloga in odnos s partnerjem	odnosi in vloge	družina in spremembe družinskega življenja
A189	redko je blo, da sva se s prve strinjala	otroci so spremenili dinamiko med partnerjema	vloga in odnos s partnerjem	odnosi in vloge	družina in spremembe družinskega življenja
A190	Na nek način je tako med nama celo večkrat prišlo do nesporazuma, da sva se uskladila	otroci so spremenili dinamiko med partnerjema	vloga in odnos s partnerjem	odnosi in vloge	družina in spremembe družinskega življenja
A191	da je jaz nebi toliko oblekel, pa ona bi jo al pa tko	vklučenost v vsakdanje življenje	dejanska participacija	fenomen novega očetovstva	družina in spremembe družinskega življenja

A192	al pa meni se je zdelo, da ne rabi zdaj jest, pa bi ji žena dala	vključenost v vsakdanje življenje	dejanska participacija	fenomen novega očetovstva	družina in spremembe družinskega življenja
A193	Se mi zdi, da je ful bolj naporno	napornejše, če je več otrok	starševska vloga	odnosi in vloge	družina in spremembe družinskega življenja
A194	vmes grozno naporno	otroci so spremenili dinamiko med partnerjema	vloga in odnos s partnerjem	odnosi in vloge	družina in spremembe družinskega življenja
A195	neprespan	naporno	med trajanjem	doživljanje	starševski dopust
A196	Dolgoročno mislim, da je blo to super	izkušnja za vsakega	po izrabi	doživljanje	starševski dopust
A197	obdobja, ko sm mislu, pa zakaj mi je tega treba	dvom v pravilnost odločitve	med trajanjem	doživljanje	starševski dopust
A198	izjemno dobro poznam svoje otroke, ravno zaradi tega, ker sem tolik časa preživel z njima	vključenost v vsakdanje življenje	dejanska participacija	fenomen novega očetovstva	družina in spremembe družinskega življenja
A199	usklajevanje starševskih dolžnosti še vedno traja, to je večeren proces, to se ni končalo	trud za čim uspešnejše usklajevanje	pomen družinskega življenja	lastni prispevek	usklajevanje delovnega in družinskega življenja
A200	radikalno različno je, čist	različno doživljanje v različnih obdobjih	po izrabi	doživljanje	starševski dopust
A201	Pa še pravijo, da se delo podvoji, ko imaš drugega otroka podvoji, ma kaj, mislim ne vem, ne vem kakšen večkratnik to je!	napornejše, če je več otrok	starševska vloga	odnosi in vloge	družina in spremembe družinskega življenja
A202	ful enih takih prilagajanj	zahteva prilagajanje	starševska vloga	odnosi in vloge	družina in spremembe

					družinskega življenja
A203	oboje je blo izjemno zahtevno	zahtevno	po izrabi	doživljanje	starševski dopust
A204	hkrati zlo mislim tko čustveno izpopolnjujoče	izpopolnjujoče	po izrabi	doživljanje	starševski dopust
A205	Ja!	ponovno bi koristil starševski dopust	starševski dopust	uveljavljanje pravic	zakonodaja
A206	Ja, jaz bi bil v celoti	ponovno bi koristil starševski dopust	starševski dopust	uveljavljanje pravic	zakonodaja
A207	Na nek način bi blo lažje	različno doživljanje v različnih obdobjih	po izrabi	doživljanje	starševski dopust
A208	jaz takrat nisem imel občutka, da sem manj moški, ker sem doma z otrokom	brez vpliva na moškost	ob sprejemu odločitve	doživljanje	starševski dopust
A209	ko sem šel z vozičkom ven, okej, je bil kak dedek, ampak očetov ni blo	malo moških se odloči za starševski dopust	pomanjkanje zgleda	zakoreninjenost tradicionalnih vlog	kulturne norme in vrednote
A210	mamice so ble mal skeptične do mene	ljudje iz okolja so bili skeptični	pogled okolice na družinsko življenje	pričakovanja družbe	kulturne norme in vrednote
A211	Nisem pa se čist vklopu s temi mamicami	nerazumevanje z drugimi ženskami na starševskem dopustu	pomanjkanje zgleda	zakoreninjenost tradicionalnih vlog	kulturne norme in vrednote
A212	meni je blo ful pomembno, da majo otroci intimno, čustven odnos s svojimi starimi starši	pomembni so tudi odnosi z drugimi	odnosi z drugimi	odnosi in vloge	družina in spremembe družinskega življenja
A213	skupaj hodjo na morje	pomembni so tudi odnosi z drugimi	odnosi z drugimi	odnosi in vloge	družina in spremembe družinskega življenja

A214	greš na igrišče in si tam izmenjaš par besed	spraševanje okolice	lastna socialna mreža	informiranje	starševski dopust
A215	ful je fajn z otroci	izpopolnjujoče	po izrabi	doživljanje	starševski dopust
A216	te v obup spravijo	zahtevno	po izrabi	doživljanje	starševski dopust

8.3. OSNO KODIRANJE

- Družina in spremembe družinskega življenja
 - Primarna družina
 - Odnosi in vloge
 - Skrb za mlajše sorodnike (A24, A41, F109)
 - Netradicionalne vloge (A42, A45, E140, G144)
 - Oba starša zaposlena (A43, A162, A163, C59, F107, H133)
 - Tradicionalne vloge (A44, G141, H135, H136)
 - Dosti časa preživljali skupaj (A165, B162, G142, H137)
 - Matere koristile starševski dopust (B71, E141)
 - Otroštvo brez očeta (F105)
 - Odziv na odločitev
 - Brez negativnih komentarjev družine (A35, B127)
 - Negativen odziv družine (C30)
 - Pozitiven odziv družine (A40, B44, C34, G34)
 - Fenomen novega očetovstva
 - Raven stališč in percepcij
 - Želja po skupnem času z otroki (F139, F140, G77, G110)
 - Želja po več skupnega časa z družino (A25, A166, B53, B108, B161, C111, D49, D60, D86, D105, E52, E54, E58, E76, E85, E94, G28a, G125, G127, G128)
 - Želja po večji družini (F73)
 - Zavedanje o svojih pravicah (A156, B146, E37, G22, H82)

- Pripravljen uveljavljati svoje pravice (A157, G52)
- Pomemben stik z očetom (B107, E81)
- Popoldan je premalo za oblikovanje očetovske identitete (G133)
- Dejanska participacija
 - Večja participacija v primerjavi s svojim očetom (A46, A164, E142, G143, G143a, G56)
 - Vključenost v vsakdanje življenje (A191, A192, A198, B54, B55, B101, B126, C69, D52, D95, D119, E143, F91, F102, G46, G124, H36)
 - Branje knjig (B96)
 - Manj časa v službi, odkar ima moški družino (D93, D96)
 - Več časa v kasnejšem obdobju (B138, E74, E121)
- Odnosi in vloge
 - Starševska vloga
 - Zahteva prilagajanje (A27, A176, A202, B49, B51, B155, D51, E71, E93, E146, F96, H89, H154)
 - Drugačne vloge kot v preteklosti (A48)
 - Napornejše, če je več otrok (A79, A193, A201, E22)
 - Otroku dajati toplino (A129, A167)
 - Očetovska vloga je pomembna (A170, A177, D155, E72, G102)
 - Če starš dela, ni avtomatsko odsoten (D59, E139)
 - Starševstva se naučiš z otrokom (D63, D64, D158, E73, F90, F111, H35)
 - Vloga in odnos s partnerjem
 - Pomembna je enakost med spoloma (A33)
 - Pomemben je čas s partnerjem (A168, F64, F95)
 - Pogovor in dogovor s partnerjem glede družinskega življenja (A188, E63, F79, F94, F114, G42)

- Otroci so spremenili dinamiko med partnerjema (A189, A190, A194, E144, E145, E148)
 - Brez večjih konfliktov (F92)
 - Odnosi z drugimi
 - Pomembni so tudi odnosi z drugimi (A212, A213)
- Starševski dopust
 - Sprejem odločitve
 - Razlogi za sprejem odločitve
 - Lažje usklajevanje dela in družine (A16, C15, E18)
 - Prisotnost partnerke (A18, A36, A155, B50, H151)
 - Zaposlitev partnerke (D15, E14, E131, G12, G13, H13, H14)
 - Finančni dejavnik (A21, B11, E16a, F14)
 - Finančni vidik ni vplival (C14)
 - Več dejavnikov (A22, E87, F77)
 - Praktični dejavniki (A30, C13, C70, E21, E132, F21, H12, H15, H25, H27, H147, H149,)
 - Ne zaradi enakopravnosti med spoloma (A32, G56)
 - Želja partnerke, da bi bila dlje z otrokom (A78)
 - Urejeno varstvo za otroka (A132, F101, F108, H92)
 - Zaposlitev za nedoločen čas (B39, E38)
 - Želja po vključenosti (E86, F13, F80, F106)
 - Način sprejema odločitve
 - Skupna odločitev (A20, B16, E32, F76, G20, H18)
 - Spontana odločitev (A26, E33)
 - Želja partnerke (A80, A180)
 - Predlog/želja moškega (F18, F22, F75, H19)
 - Čas sprejema odločitve
 - Po zanositvi (B15, C36, D55, H17)
 - Po rojstvu otroka (D139, D140, F78, G14)
 - Samostojna odločitev
 - Partnerka prevzela pobudo (C39, C42)

- Informiranje
 - Seznanjenost
 - Splošno znano (A141, B19, E82, F110, G57, H139)
 - Dovolj informacij na voljo (A142, A144, A145, F117, F120, H142)
 - Informacije niso najbolj dostopne (A146, B46, C41, F118)
 - Lastna socialna mreža
 - Spraševanje okolice (A140, A214, B124, B125, B131, D136, D137, F115, G135, H141)
 - Posamezniki iz okolice s tovrstno izkušnjo (B47, C40)
 - Institucije
 - Dobre izkušnje s centrom za socialno delo (A143, B20, B21, B22, B136, D56, D138, E83, H140)
 - Slabe izkušnje s centrom za socialno delo (F81a, F82, G138, G139)
 - Drugi mediji
 - Pozornost na te vsebine (A139)
 - Izogibanje določenim virom (B128)
 - Splet (B129, C59a, F116)
 - Knjige (B130)
 - Televizija (F81)
 - Seznanitev
 - Pri delodajalcu (B17, B18, G15, H53, H54)
 - Promocija za očete
 - Na delu ni promocije za očete (A150, A153)
 - Promocija ni potrebna (F119, H143)
 - Samostojna odločitve
 - Ni bilo potreb po poizvedovanju (D143, D160, F112, F113, H52)
- Doživljanje
 - Ob sprejemu odločitve

- Brez vpliva na moškost (A28, A208, D162, F67, G50)
- Neobremenjenost s tradicijo (A31, B122, B123, C26, F69, G33, H70)
- Brez pomislekov (A34, C24, F68, H20)
- Dvom partnerke (B118, B119)
- Dvom okolice (B120, B121)
- Strah (G51)
- Med trajanjem
 - Naporno (A85, A94, A195, B32, B33, C37, C90, G41, G45, G64)
 - Lepo (A87, C89, F70, G105, H86)
 - Napeto (A93, G48)
 - Dvom v pravilnost odločitve (A178, A197)
 - Celodnevna skrb in osredotočenost na otroka (H38)
 - Rutina (D72, G107, H39)
- Po izrabi
 - Olajšanje, da je konec (A86)
 - Izkušnja za vsakega (A186, A196, B31, G101, G132, H55)
 - Različno doživljanje v različnih obdobjih (A200, A207)
 - Zahtevno (A203, A216, B113, B115)
 - Izpopolnjujoče (A204, A215)
 - Vidi se večjo navezanost (B109, B163, D157, E137, G61, G62, G63)
 - Ni večje navezanosti (D150, E80, E136, F85, F88, H40, H150)
 - Ni naporno (B112)
 - Drugače od pričakovanj (G152)
 - Lepo (H33, H152, H153)
 - V redu (D54, D61)
- Opravljanje službenih obveznosti med dopustom
 - Lastna pobuda

- Druge obveznosti (A158, B56)
 - Pobuda, da sam opravi določeno delo (B57, B58)
 - Pobuda delodajalca
 - Ni bilo pobude s strani delodajalca (A159, A161, B60, C79, C80, D88, D90, F52, F53, H80, H81)
 - Delodajalec dal pobudo, da opravi določeno delo (D91, G54)
- Trg dela
 - Zahteve na trgu dela
 - Ovire za družinsko življenje
 - Nereden delovnik (A14, A148, C100)
 - Izmensko delo (A15, A66, A67, A68, B154, D78, G114)
 - Neodložljive situacije v službi (A72, A81, B68, D16, D39, D42, E15, E89, F31, G99, H44, H118)
 - Nadurno delo (A82, C72, C99, D33, D36, D41, D67, D101, E43, E44, E150, G83, G87)
 - Delo ob vikendih (A174, A175, C101, D98)
 - Ni možnosti za fleksibilnost (B151, C61, C62, D149, F29a, F30 H64)
 - Delo ne omogoča usklajevanja (C53, G85, H77)
 - Delo ob praznikih (C102)
 - Dvojna zaposlitev (G82a)
 - Napotitev v tujino (D83)
 - Zasebni sektor (D134, D166, F51, G90, H31, H75, H84)
 - Dvom v spremembo na bolje
 - Pripravljen prilagoditi se razmeram v službi (A99, F39, H96, H98)
 - Sprijaznjenost z razmerami (B69, C98, D92, F44)
 - Vpliv pravic na kariero
 - Brez vpliva na kariero (A107, B62, C65, E51, F50, G21, G123)
 - Vpliv na plačo (D85, H85, H87, H88)

- Vpliv zaposlitve
 - Zaposlitev vpliva na čas z družino (A69, C112, D37, D38, D106, E42, E88, E97, E149, E151, F48, G98, G121, G126, H59)
 - Menjava službe (B38a, C97, D104, E20, H97)
 - Zaposlitev povzroča stres (D43)
- Onemogočanje uveljavljanja pravic
 - Zaradi narave dela ni možno koristiti vseh pravic (B63, B145, C16, C115, D145, D146, F15, F29, F34, F38, G67, G92)
- Mobing
 - Kršitev zakonov (E45)
 - Ni spoštovanja potrebe po družinskem življenju (D135, E40, F33, F47)
 - Strah uveljaviti pravice (C35, D167, E31, E36, F16, F45, F46)
- Dolžnosti do delovnega mesta
 - Odgovornost do sodelavcev (B64, B147, C91)
 - Odgovornost do dela (B146a, C84, E17, F54, F55, G27, G28, G29, G55, G106, G111, G156, H63)
 - Delo prinaša osebno zadovoljstvo (C38, C75, C92, C95, D58, F17)
 - Služba kot vir dohodka (D50, D130)
- Ukrepi na trgu dela, ki omogočajo družinsko življenje
 - Prožne oblike dela
 - Delo od doma (A73, B59, B61, G94)
 - Delo omogoča fleksibilnost (A98, A149, D68, E152)
 - Delo omogoča svobodo (H65, H67)
 - Gibljiv delovni čas (B150, B152, D148, G76, H79)
 - Spodbujanje in omogočanje koriščenja pravic
 - Prilagodljivi nadrejeni (A74, A152, C19, C20, C63, D165, E39, E47, G18, G88, G89, G91, H76, H99, H100, H112, H114)

- Koriščenje ur (A75, A76, B103, D32, D34, E48, F40, H78)
- Možnost uveljavljanja pravic (B13, C82, C104, D17, D18, D133, D164, E19, H113)
- Delovno mesto ima smernice (C64)
- Primerno število dni letnega dopusta (H30)
- Razporeditev dela
 - Predvidljiv delovnik (A70, A71, C77, C102a, D35, D40, D99, D100, D102, H42, H45, H68, H126, H127)
 - Enakovredna delitev dela (A77, A110, B40, D29, D30, D31, G25)
 - Zaradi starševskega dopusta ni bilo delo naloženo drugim (A108, C86, G24)
 - Nove zaposlitve niso bile potrebne (A109, C85, D27, G23, G53, H60)
 - Prerazporeditev dela (D28, G26, H61)
 - Prosti vikendi (H43)
- Certifikat 'družini prijazno podjetje'
 - Ne (A147, B65, D81, E41, G93, H110)
 - Ja (F32)
 - Lahko bi ga imeli (E46, H111)
- Posebne ugodnosti delodajalca
 - Decembrsko obdarovanje (B66, C106, F49, H101)
 - Denarna sredstva (B67, C107)
 - Koriščenje ur/dni (G119, H29)
 - Opravičen neugodnega dela (D82, D84, D103, G113a, G115, G117)
- Spodbude pri pozitivnem odzivu
 - Pozitiven odziv delodajalca
 - Odločitev je sprejel brez težav (A106, D21, D77, E25, F20, G17, H69, H71)

- Delodajalec je v redu sprejel odločitev (A151, B12, C17, D20, F19, G16, G19, H72, H73)
 - Pozitiven odziv sodelavcev
 - Odločitev so sprejeli brez težav (A111, C21, D22, F23, G30, H105, H106)
 - Za odločitev prejel pohvale (A112, F28, G31, H109)
 - Brez obrekovanja (A116, C33, D24)
 - Brez zasmehovanja (B30, C29, D26, E26, E27, E30, F27, H108)
 - Dobri odnosi na delovnem mestu
 - Druženje v prostem času (A117, H102)
 - Prijateljske vezi med sodelavci (A160, B42, B43, C81, C93, C94, E23, E24, E34, E35, H103, H104)
 - Razumevanje sodelavcev (E49)
- Ovire pri negativnem odzivu
 - Ni tradicije
 - Težave pri uveljavljanju pravice (A137)
 - V službi ni še noben moški koristil starševskega dopusta (A138, A154, B34, C71, E84, F65, H74)
 - Negativen odziv delodajalca
 - Hladen odziv delodajalca (B36, B38)
 - Obrekovanje (B37, C66a)
 - Ni možnosti dogovora/razumevanja (F35, F36, F37)
 - Negativen odziv sodelavcev
 - Norčevanje (B24, B25, C25, C28, F24)
 - Komentarji (B28, F26, G32)
 - Negodovanje, ker so morali prevzeti delo (B41)
 - Slabi odnosi na delovnem mestu
 - Šikaniranje (D25)
- Usklajevanje delovnega in družinskega življenja
 - Organizirano otroško varstvo

- Slabosti
 - Rigidni urniki (A119, B156, C56, E111, F144, G75)
 - Težko najti vrtec, ki ustreza individualnim potrebam (G81)
 - Visoke cene (E110)
- Prednosti
 - Omogoča usklajevanje dela in družine (A130, A131, C54, D121, D122, D125, E108, E108a, F142, F143, G72, G74, G82, H91)
 - Fleksibilen urnik (D123)
- Lastni prispevek
 - Pomen družinskega življenja
 - Preživljanje skupnega prostega časa (A169, A173, B148, D89, E106, F89, F138, G47, G118, G122, H41, H130)
 - Trud za čim uspešnejše usklajevanje (A199, C96, D46, D97, E56, E59, E64, E90, E91, E153, G95, G109, H120, H131)
 - Samodisciplina
 - Veliko je odvisno od posameznikovih prioritiet (B149, B159, B160, C60, C103, C116, D23, D47, D48, D87, E92, E95, F41, F122, F141, G96, G97, G116, G129, H66, H83, H119, H129, H132)
- Drugi načini, ki omogočajo usklajevanje
 - Zaposlitev partnerke
 - Delo od doma (A17, A39, A103, B48, B105)
 - Samostojno določanje delovnega časa (A19, D94)
 - Fleksibilen delovni čas (A37, A38, A172, C52, C76, D65, G65)
 - Izmensko delo (B153)
 - Omogoča logistiko (d75, G73, H95)
 - Pomoč družine in sorodnikov
 - Pomoč pri varstvu otroka (B157, C55, D45, D80, D108, D112, E113, F98, F99, G78, G79, G80, H112)

- Pomoč pri gospodinjstvu (D110, G36, H123, H124)
- Redko potrebna pomoč (C51, F146)
- Brez potrebe po pomoči (A97, E112, F100, H121)
- Pomoč staršev (A95, B54a, C50, D109, E109, F42, F97, F104, F145, G35, G38, G39, G40, H90, H117)
- Pomoč drugih (D79, D111, D124, F43)
- Plačana pomoč
 - Plačan servis na domu (A54)
 - Varuška (B158, C57, C58, D107, E114)
- Kulturne norme in vrednote
 - Zakoreninjenost tradicionalnih vlog
 - Naloga in vloga matere
 - Otrok je bolj navezan na mamo (A102, D156, E118, E119, E120, E122)
 - Prisotno mišljenje, da je mati predvsem zadolžena za skrb za družino (A183a, A184, B72, H145)
 - Partnerka ima primarno vlogo v družini (B90, E99, E147, F93, G71, H26)
 - Naloga in vloga očeta
 - Prisotno mišljenje, da je oče predvsem materialni preskrbovalec družine (A183, B72a, C31a, D168, E55, F121)
 - Podporna vloga moškega (B76, B78, B97, E129, G70, H36a)
 - Brez dvoma v kompetentnost moškega (A23, A171, B132, B133, D161)
 - Pomanjkanje zgleda
 - Moški nekoč osredotočen na službo (A47, B29, B70, C22, C32, C68, E62, G140, H134, H138)
 - Zaradi maskuliniziranih poklicev (A114, A115, B35)
 - Malo moških se odloči za starševski dopust (A209, C27, C67, E28, E29, F25, F66, G113, G131, H21, H144)

- Nerazumevanje z drugimi ženskami na starševskem dopustu (A211, D159)
 - Vrednotenje lastne vloge
 - Tradicionalno vrednotenje (A29, B79, C46)
 - Liberalnejši pogled na družinsko življenje (A185, F63, G37, G44)
- Pričakovanja družbe
 - Mit o materinstvu
 - Starševski dopust je primarno namenjen ženski (A84, A179, A181, A182, B26, B45, C18, C23, C31, G60, G104, G120, H23, H24, H28, H58, H148)
 - Otrok potrebuje stik z mamo (B106, F103, G103)
 - Pogled okolice na družinsko življenje
 - Ljudje iz okolja so bili skeptični (A210, B27, C66, F83, H107)
 - Ljudje iz okolja so bili podporni (E50, F84)
 - Podcenjevanje zahtevnosti domačega dela (B116)
- Domače delo
 - Vrednotenje domačega dela
 - Lastna percepcija o delitvi dela
 - Dobra delitev dela (A63, E123)
 - Določena opravila opravljava enakovredno (A51, B73, C43, C49, E126, G147)
 - Več časa za otroke nameni partnerka (A50, A65)
 - Več časa za gospodinjstvo nameni partnerka (A55, B86, B110, E125)
 - Za določena opravila več časa nameni moški (A52, B80)
 - V času starševskega dopusta je moški prevzel skrb za gospodinjstvo (B98, E98, F126, G146)
 - V času starševskega dopusta moški ni prevzel skrbi za gospodinjstvo (D117)
 - Znižanje standardov (G149)

- Zahtevnost domačega dela
 - V skladu s pričakovanji (A88, A89, D62, E66, E124, F134, G69, H34, H37)
 - Naporno na več ravneh (A90, C73)
 - Drugače od pričakovanj (A91, B114, B117, C88)
 - Psihično naporno (A92, G43)
- Skrb za gospodinjstvo
 - Način delitve dela
 - Nerazdeljene naloge (A49, B81, E128, F127, F128, F131, H46)
 - Odvisno od časa (A53, B82, D114, E100, E127, F127a, G145, G150)
 - Ni spolne delitve dela (A60, D116, E107, F130, H47)
 - Sprotno dogovarjanje (A64, B111, D133, E130, F129, G68, G148)
 - Dela, ki jih moški opravlja
 - Opravljam vsa gospodinjstva opravila (A59, A61)
 - Pospravljanje (A56, B84, B93, E70, E105, F125)
 - Likanje (A57, F132)
 - Pomivanje posode (A58, D115, F133)
 - Sesanje (A62)
 - Obešanje oblačil (B77, B83)
 - Kuhanje (C44, C48, F135)
 - Dela, ki jih moški ne opravlja
 - Likanje (B74, D118, G151)
 - Pranje oblačil (B75)
 - Kuhanje (B91)
 - Pospravljanje (C45)
- Skrb za otroka
 - Način delitve dela
 - Skupaj s partnerko (A96, B102, C78, D66)

- Dogovor o nalogah (B88, B89, H93, H94)
- Odvisno od časa (D76, G84)
- Prostočasne aktivnosti
 - Preživljanje skupnega časa (A104, B95, C47, E57, E77, E78, E79, F123)
 - Sprehod (A105, B142, D71, E60, E102)
 - Skrbim za otroka, da partnerka v tem času nekaj opravi (B87)
 - Igra (B94, B140, D120, E61, E96, E103, F136)
 - Pogovor (B141)
- Rutinska dela
 - Umivanje (B85,)
 - Hranjenje (B92, D70, D153, F86)
 - Logistika (D44, E101, E104, F137, G86)
 - Previjanje in oblačenje (D152, E68, E69, F124)
 - Uspavanje (D69, D154, E67, F87)
- Izzivi pri skrbi za otroka
 - Nezanje pri skrbi za novorojenčka in malčka (B139, D151, E53, E75, G49)
 - Onemogočilo prostočasne dejavnosti (G108)
- Zakonodaja
 - Vrednotenje
 - Starševski dopust
 - Zadovoljen z ureditvijo (A120, A128, A133, B134, C108, C109, D126, E134, E135, F148, F149, H48, H49, H50)
 - Boljši sistemi v tujini (A121, A125, B137)
 - Boljši sistem kot v tujini (H51)
 - Potrebno bi bilo več fleksibilnosti pri izrabi (A122, A124, A126, A127, A134, A134a, A135, A136, A178a, C82a, D141, D142, D144)
 - Preveč birokracije (A123)
 - Nadomestilo je vezano na plačo (B14, B135, C110, E16)

- Koristi za delodajalca, če oba starša izrabita dopust (C87, G112, H62)
- Povečuje enakopravnost med spoloma (D128, D132, E133, G58, G59, G136, G137, H16, H57a)
- Prihaja do izkoriščanja (H146)
- Sprijaznjenost z razmerami (D74, F150)
- Ureditev omogoča izenačitev zasebnega in javnega sektorja (D131)
- Uvesti neprenosljive dele (D127, H57)
- Delo s krajšim delovnim časom do 3. leta starosti otroka
 - Dobra možnost (B143, B144)
 - Pozitiven odnos do pravice (C114)
 - Za to pravico moški ni vedel (C113)
- Očetovski dopust
 - Očetovski dopust je prekratek za vzpostavitev očetovske vloge (A187, D129, H32)
- Dopust za nego bolnega otroka
 - Dopust ne pripada, če je otrok v bolnišnični oskrbi (E117)
- Uveljavljanje pravic
 - Dopust za nego bolnega otroka
 - Koristil tisti, ki mu je služba lažje dopuščala (C74, E116, F57, G154, G155, H115)
 - Odvisno od bolezni (F58)
 - Večino koristi partnerka (A100, F56, F60, H116)
 - Vedno koristila partnerka (G153)
 - Občasno koristi moški (A101, F61)
 - Večino koristi moški (F59)
 - Vedno koristil moški (B99, B100, D163, E115)
 - Delo s krajšim delovnim časom do 3. leta starosti otroka
 - Koristil moški (A118)
 - Bi koristil moški (D147)

- Ne bi koristil (E138, F147, H125)
- Koristila partnerka (H128)
- Krog upravičencev je preveč omejen (G66)
- Starševski dopust
 - Ne bi ponovno koristil starševskega dopusta (E65, G134)
 - Ponovno bi koristil starševski dopust (A83, A205, A206, B52, B104, C83, C105, D57, F72, G100, G130, H22)
 - Pri rojstvu prvega otroka oče ni mogel koristiti dopusta (D73)