

Sodobno očetovstvo med plačanim delom in skrbjo za otroke

Abstract

Contemporary Fatherhood between Paid Work and Care for Children

The article tackles contemporary fatherhood in the context of changing masculinities and the relation between care work and paid work. The main thesis is that the labour market and the position of the individual within it influence the care work of fathers in their private lives. Using the qualitative research of the project *Fathers and Employers in Action*, we show the influence of paid work on two groups of fathers; those in precarious forms of employment and those in leading and managerial positions. In the group of fathers that are in precarious forms of employment, changes in caring fatherhood and variations in the relation between paid work and parenting practices can be observed. Fathers in precarious forms of employment also face the lack of social and workers' rights and are thus in disadvantaged positions when attempting to establish a balance between their work and their personal life. The group of fathers in leading and managerial positions exhibits the prevailing hegemonic masculinity and the breadwinner model with limited participation in the care for children, which can be described as 'weekend fatherhood'.

Keywords: fatherhood, fathering, changes, labour market, Slovenia

*Živa Humer is a researcher at the Peace Institute in the field of gender studies.
(ziva.humer@mirovni-institut.si)*

Povzetek

Članek tematizira sodobno očetovstvo v kontekstu spreminjanja moškosti in skrbstvenega dela v navezavi na plačano delo. Izhajamo iz teze, da trg dela in posameznikov položaj v njem pomembno vplivata na skrbstveno delo moških kot očetov v zasebnem življenju. Na podlagi kvalitativne raziskave v okviru projekta *Očetje in delodajalci v akciji* prikažemo vpliv zaposlitve na spremembe očetovstva pri prekarno zaposlenih očetih in očetih na vodstvenih in vodilnih položajih, ki se soočajo z različnimi pogoji dela. Pri prekarno zaposlenih se kažejo večji premiki v smeri skrbnega očetovstva in variacije razmerij med plačanim delom in praksami očetovanja. Predvsem pa se kot problem kaže odsotnost nekaterih socialnih in delavskih pravic, ki onemogočajo usklajevanje teh dveh področij življenja. Pri očetih v vodstvih delovnih organizacij se izkazujejo prevladujoča hegemonna moškost in model hranitelja z izrazito omejeno udeležbo pri skrbi za otroke, ki se udejanja v »vikend očetovstvu«.

Ključne besede: očetovstvo, očetovanje, spremembe, trg dela, Slovenija

*Živa Humer je raziskovalka na Mirovnem inštitutu na področju študij spolov.
(ziva.humer@mirovni-institut.si)*

Uvod: Spremembe očetovstva kot del širših sprememb moškosti

Spremembe očetovstva, družbena pričakovanja in norme o vključenosti sodobnih moških v skrb za otroke ter reprezentacije čustvene povezanosti očetov in otrok vključno s praksami skrbstvenega dela moških v zasebnem življenju zaznamujejo eno od področij spreminjanja moškosti. Skrbstveno delo sodobnih moških kot očetov je obširno raziskano predvsem v študijah o aktivnem, novem, skrbnem očetovstvu, ki so v zadnjih desetletjih prinesla spoznanja o percepcijah, trendih in praksah očetovanja (Brannen in Nilsen, 2006; Marks in Palkovitz, 2004; van Dongen in dr., 1995; Renner in dr., 2008) in ki jih je treba razumeti, kot ugotavljajo številni avtorji in avtorice s področja študij spolov in študij moškosti, v kontekstu širših sprememb moškosti (Hanlon, 2012; Scambor in dr., 2015).

Skrbstveno delo moških (skrb za otroke, za starejše, za partnerje in partnerke, ipd.) pomembno vpliva na rahljanje meja tradicionalnih moškosti in vzpostavljanje »skrbnih moškosti«, temelječih na prepoznavanju čustev, medsebojne odvisnosti in odnosnosti (ang. *caring masculinities*) (Elliott, 2015; Hanlon, 2012). Spremembe očetovstva in skrbstvenih praks moških je treba razumeti širše od individualnih, identitetnih pozicij v družbenem, političnem in kulturnem kontekstu, zlasti plačnega dela kot ene ključnih dimenzij (hegemone) moškosti ter sprememb na trgu dela, ki gredo v smeri vse večje intenzifikacije, prekarizacije in individualizacije dela (Kanjua Mrčela in Ignjatović, 2015). Moški se soočajo z nasprotujočimi si pričakovanji, saj so na eni strani soočeni s prevladujočimi kulturnimi in organizacijskimi pritiski o popolni razpoložljivosti delodajalcu in predanosti plačanemu delu kot delavci, razbremenjeni skrbi za druge, kar pa je na drugi strani v nasprotju z družbenimi pričakovanji in normami skrbnega očetovstva ter individualnimi prizadevanji moških za večjo vključenost pri skrbi za otroke (Hanlon, 2012: 122; Kaufman, 2013). Medtem ko je bilo področje usklajevanja med plačanim delom in zasebnim življenjem do nedavnega prepoznano izključno kot problem žensk in so se prizadevanja za lažje usklajevanje teh dveh področij nanašala predvsem na ženske, postaja vse bolj očitno, da se s težavami in ovirami pri usklajevanju soočajo tudi moški. Z vključevanjem moških v skrbstveno delo se spreminja tudi zaznava ospoljenega (ang. *gendered*) skrbstvenega dela kot dela, ki ga opravljajo ženske kot primarne skrbnice v družini, kar je na eni strani vplivalo na neenakost žensk na trgu dela, na drugi pa je imelo negativne posledice tudi za moške, ki so »osvobojeni« skrbstvenega dela doma prevzeli vlogo hraniteljev, odtujenih od zasebnega in družinskega življenja (Kaufman, 2013; Roth, 2006).

Na podlagi kvalitativne raziskave, ki je bila izvedena v okviru projekta *Očetje in delodajalci v akciji*,¹ v članku analiziramo spremembe sodobnega očetovstva v

¹ Projekt *Očetje in delodajalci v akciji* – ODA (program Norveški finančni mehanizem 2009–2014) so izvajali Mirovni inštitut (koordinator), Fakulteta za družbene vede Univerze v Ljubljani, Zveza

razmerjih do plačanega dela. Izhajamo iz teze, da trg dela in posameznikov zaposlitveni položaj pomembno vplivata na sodobno očetovstvo in prakse očetovanja. Vendar je ta vpliv na posameznike zelo različen, kar obravnavamo na primeru prekarno zaposlenih očetov in očetov, ki zasedajo vodilne in vodstvene položaje v delovnih organizacijah. Z analizo razmerij med plačanim delom in skrbjo za otroke pri teh dveh skupinah očetov prikažemo spremembe sodobnega očetovstva v Sloveniji, ki gredo tudi v smeri skrbnega očetovstva, kar razumemo kot proces emancipacije moških in hkrati eno pomembnih področij spreminjanja neenakih razmerij spolov. S tematizacijo skrbstvenega dela in sprememb očetovstva je članek prispevek k študijam moškosti, ki so v Sloveniji v nastajanju, in k politikam enakosti spolov, ki šele v zadnjem času prepoznavajo vlogo moških in njihove spolno specifične probleme kot del teh politik.

V prvem delu članka najprej tematiziramo spremembe in pluralizacije očetovstva, kar obravnavamo skupaj s spremembami na trgu dela. Na podlagi kvalitativne raziskave projekta *Očetje in delodajalci v akciji* v drugem, osrednjem delu analiziramo vpliv plačanega dela na očetovstvo in prakse očetovanja v Sloveniji pri očetih v prekarnih zaposlitvah in očetih, ki zasedajo vodstvene in vodilne položaje. V sklepnem delu povzamemo ključne ugotovitve in opozorimo na potreben sistemski pristop pri reševanju strukturnih neenakosti v družbi.

Od skrbnih do odsotnih očetov

V zadnjih nekaj desetletjih so nacionalne in mednarodne študije o očetovstvu enotne v tem, da je prišlo do sprememb in pluralizacije očetovstva (Brannen in Nilsen, 2006; van Dongen in dr., 1995; Holter, 2007; Kaufman, 2013; Renner in dr., 2008). Spremembe očetovstva se v zahodnih družbah kažejo predvsem v premiku v spolnih normah moškosti od hranitelja družine s ključno vlogo pri zagotavljanju finančne preskrbljenosti družine k alternativnim identitetam moškosti, ki se udeležujejo v skrbnem očetovstvu. Holter (2007) je trend skrbnega očetovstva tematiziral skozi nove, odnosne in tradicionalne, organizacijske moškosti, pri čemer so prve vezane na partnerski odnos in skrb za otroke, zadnje pa na plačano delo in kariero napredovanje. Pogosteje prihaja do tenzij med tema dvema vidikoma moškosti, zlasti pri mladih očetih, ki si želijo preživeti več časa z družino in se posvetiti skrbi za otroke, hkrati pa ne uskladijo skrbstvenih obveznosti s plačanim delom. Spolni stereotipi, družbena pričakovanja in mehanizmi politik usklajevanja prej zavirajo kot pa spodbujajo skrbno očetovstvo, zlasti tradicionalna pričakovanja o moških hraniteljih družine, politike starševskih dopustov in ukrepi usklajevanja, ki se pri

svobodnih sindikatov Slovenije, Nicha, d.o.o. in norveški partner Reform. Več informacij o projektu je dostopnih na spletni strani: <http://www.mirovni-institut.si/projekti/ocetje-in-delodajalci-v-akciji-oda/>.

skrbi za otroke v pretežni meri nanašajo na ženske (Puchert in dr., 2005).

Ob številnih ugotovitvah o zmanjševanju patriarhalne očetovske avtoritete in zatonu modela hranitelja družine ter vzponu modela dveh odraslih zaposlenih, ki si delita skrbstveno delo v zasebni sferi, trendu naraščanja emocionalnega dela očetov in skrbnega očetovstva, so tudi ugotovitve o legitimizaciji odsotnih očetov (Dermott, 2008; Pleck, 2010; Švab, 2001)². V Sloveniji, kjer model hranitelja družine nikoli ni bil izrazit, študije zaznavajo premik k skrbnemu očetovstvu zlasti na identitetni ravni prepričanj in vrednot o aktivni starševski vlogi ter večjega vključevanja v skrb za otroke v primerjavi s prejšnjimi generacijami moških (Hrženjak, 2016a; Humer, 2009; Renner in dr., 2005; 2008; Švab, 2001).

Večji kvantitativni in kvalitativni delež moških pri skrbi za otroke vpliva na rahljanje tradicionalnih spolnih norm in pomeni upor hegemoni moškosti (Scambor in dr., 2015)³. Skrb za otroke omogoča čustvovanje in povezuje moške s sposobnostmi poskrbeti za drugega. Seidler (1997: 127) na podlagi večdesetletnega raziskovanja različnih področij moškosti poudari, da naučiti se poskrbeti za drugega ne pomeni »naučiti se materinjenja«, temveč pomeni »naučiti se moškosti«, temelječih na čustvovanju in etiki skrbi za druge. Z industrializacijo je kot posledica ločitve sfere produkcije in reprodukcije ter umeščanja žensk v družino in moških v javno sfero prišlo tudi do odtujitve čustev in odnosnosti od moških. Mlajše generacije moških so pogosto čustveno bolj povezane z otroki, kot so bili njihovi očetje, in si prizadevajo biti del družinskega življenja ne zgolj kot odsotni hranitelji, temveč kot skrbni očetje, ki otroka negujejo in skrbijo zanj (ibid.).⁴ Hkrati tudi iščejo možnosti, ki bi jim omogočile več časa za skrb za otroka, kar je skladno z družbenimi pričakovanji o večji vključenosti moških v družinsko življenje, pri čemer pa se družbena pričakovanja glede njihove vloge na trgu dela potem, ko postanejo očetje, ne spremenijo. Ob tem pa umanjka tudi sistemska in organizacijska podpora moškimi, kot ugotavlja Kaufman (2013), zlasti pri delodajalcih glede možnosti usklajevanja plačanega dela in skrbi za otroke.

² Švab (2001: 132–133) opredeli koncept novega očetovstva kot legitimne izbirnosti v razmerju do materinstva kot obveznega pogoja starševstva. Dermott (2008) opozarja na odsotnost očetov zlasti v kontekstu ne vključevanja očetov v skrb za otroke po razvezi.

³ Moška dominacija vzpostavlja hierarhije tako med ženskami in moškimi, kot tudi med moškimi, kar Connell (2012: 119–124) utemelji s hegemono moškostjo kot idealom moškosti, ki so jim druge moškosti in ženskosti podrejene.

⁴ Sodobni očetje ne »nasedajo« več mitu tradicionalnega očetovstva, da bodo imeli čas za otroke v starejših letih. Namreč, odtujenost, ki so jo mlajši moški doživeli v odnosu s svojimi očetmi, Seidler (2016) opredeli kot ključen razlog za premik k skrbni moškosti.

Naraščajoča prekarnost in menedžerske moškosti

Sodobni trg dela temelji na normi idealnega delavca, neodvisnega in razbremenjenega skrbstvenih obveznosti, ki je popolnoma predan plačanemu delu in razpoložljiv delodajalcu. Norma idealnega delavca utrjuje tradicionalna razmerja v delitvi plačanega in neplačanega dela med spoloma, v katerih moški dajejo prednost plačanemu delu, profesionalni karieri pred starševstvom in skrbstvenim delom v zasebni sferi, ženske pa ravno narobe (Hrženjak, 2016b: 12). Moški, ki se ne podredijo normi idealnega delavca in ne ustrezajo hegemoni moškosti ter prevzemajo skrb za otroka, vzamejo starševski, očetovski dopust, dopust za nego bolnega otroka, so podobno kot ženske izpostavljeni številnim diskriminacijam in neenakostim v delovnem okolju, npr. pri dohodku, napredovanju ipd. (Hanlon, 2012). Individualizirani model idealnega delavca ne vključuje razumevanja skrbi kot nujnosti za človekovo eksistenco; nasprotno, produkcija in reprodukcija sta v razmerah neoliberalne ekonomije čedalje bolj ločeni sferi posameznikovega življenja (Hrženjak, 2016b: 12–13). Radikalno se spreminjajo delovne razmere in poglobljajo vrzeli med tistimi, ki so vključeni na trg dela, drugimi, ki so v marginaliziranih položajih ali izključeni s trga dela. Prekarnost se manifestira kot negotovost zaposlitve ob odsotnosti delavskih pravic, ki veljajo za standardne zaposlitve, kot so npr. plačan dopust, materinski, očetovski in starševski dopust, socialni prispevki ipd. Tovrstne zaposlitve imajo številne ugodnosti za delovne organizacije zaradi fleksibilnosti in nižanja stroškov dela, hkrati pa izrazito negativne vplive na prekarno zaposlene (Kanjuo Mrčela in Ignjatović, 2015; Murgia in Poggio, 2015). V Sloveniji so najpogostejše oblike prekarnosti zaposlitve za določen čas, samozaposlenost in zaposlovanje za skrajšan delovni čas, naraščajo pa tudi dela prek avtorskih in podjetniških pogodb ter študentsko delo (Kanjuo Mrčela in Ignjatović, 2015). Zlasti med mladimi so prve zaposlitve prekarne v dobrih dveh tretjinah primerov. Med delovno aktivnimi je delež žensk (22,7 %) in moških (11,9 %), ki so zaposleni za določen čas, tako rekoč izenačen; pri zaposlenih s skrajšanim delovnim časom je 40,3 % moških in 59,7 % žensk, medtem ko je delež samozaposlenih med delovno aktivnimi že 13,3 % (ibid.).

V razmerah neoliberalne ekonomije se vzpostavljajo nove oblike hegemonne moškosti, kjer Connell (2012) med menedžerskimi moškostmi navaja »transnacionalne poslovne moškosti«, ki so vpete v globalno ekonomijo in trg ter povsem odtujene od intimnih, zasebnih in skrbstvenih odnosov. Moški na vodstvenih položajih menedžerske moškosti udeležujejo v izrazito maskuliniziranem svetu moči in medsebojnega nadzora, kjer se poslovna uspešnost izkazuje v karieri, plačilu in bonitetah (Connell, 2012: 24–25). Zaradi popolne predanosti plačanemu delu in karieri so največkrat v vlogi hraniteljev in hkrati čustveno izolirani ter odmaknjeni iz zasebne sfere, v katero vstopajo kot »vikend očetje«.

V razmerah neoliberalne ekonomije je etika dela nadrejena etiki skrbi, pri čemer postajajo starševstvo, materinstvo in očetovstvo, obveznosti ter odgovor-

nosti skrbi za druge v zasebnih življenjih nezdružljive s področjem plačanega dela. Neoliberalni trg dela različno vpliva na različne skupine moških, kar se odraža tudi v spremembah očetovstva. Na eni strani je naraščajoča skupina prekarno zaposlenih moških, kjer negotovost zaposlitve diktira vsa področja posameznikovega življenja, na drugi strani pa je skupina moških na vodstvenih položajih s popolno avtonomijo v sferi plačanega dela, ki je hkrati odsotna iz zasebne sfere in skrbstvenih odnosov. V nadaljevanju na podlagi intervjujev z očetmi na vodstvenih, vodilnih položajih in z očetmi v prekarnih zaposlitvah analiziramo vpliv plačanega dela na očetovstvo.

Vpliv plačanega dela na očetovstvo

Značilnosti raziskave in vzorec

Analiza temelji na izsledkih polstrukturiranih intervjujev, ki so bili izvedeni leta 2015 v okviru projekta *Očetje in delodajalci v akciji*. Vzorec zajema 23 očetov: 11 očetov na vodilnih in vodstvenih položajih in 12 očetov v prekarnih oblikah zaposlitve.⁵

Med intervjuvanimi očetmi na vodilnih položajih jih devet zaseda najvišji vodilni položaj na ravni delovne organizacije, dva pa vodstveni položaj na ravni delovne enote. V času izvajanja intervjujev je bil najstarejši intervjuvanec star 59 let, najmlajši pa 35 let; povprečna starost je bila 43,8 leta. Vzorec očetov na najvišjih položajih je homogen glede na zakonski stan, izobrazbo in tip gospodinjstva s prevladujočim načinom bivanja s partnerko in otroki iz sedanje zveze. Med intervjuvanimi je 10 poročenih, eden izmed očetov je razvezan in si s partnerko deli skrbništvo nad otrokoma, kar pomeni, da nekajkrat na teden otroka živita pri njem. Glede na stopnjo izobrazbe prevladujejo očetje (7) z univerzitetno izobrazbo, prav tako tudi partnerke (7). Najnižja stopnja izobrazbe pri očetih (1) je 4-letna srednja šola, pri partnerkah (1) pa 2–3-letna strokovna šola.

V 12 intervjujih z očetmi v prekarnih oblikah zaposlitve prevladujejo samozaposleni (7), sledijo zaposleni za določen čas (2) in v svobodnem poklicu (2), medtem ko en intervjuvanec opravlja delo prek študentskega servisa. Najmlajši intervjuvanec je bil v času intervjuja star 26 let, najstarejši 51 let; povprečna starost očetov v prekarnih zaposlitvah je bila 39,9 leta. V primerjavi z očetmi na najvišjih položajih je vzorec očetov v prekarnih zaposlitvah bolj heterogen, saj je polovica intervjuvancev poročenih, polovica pa v zunajzakonski partnerski skupnosti. Heterogenost

⁵ Vzorec smo oblikovali na podlagi sodelovanja projektne skupine in posvetovalnega telesa ODA, ki so poziv k sodelovanju pri intervjujih razširili po različnih formalnih mrežah (npr. sindikalna združenja, delodajalska združenja, društva ipd.). Vsi intervjuji so bili posneti in za namen analize transkribirani.

vzorca je razvidna tudi v stopnji izobrazbe, pri čemer prevladujejo očetje s 4-letno srednjo šolo (6), sledijo očetje z univerzitetno izobrazbo (3), očetje z 2–3-letno strokovno šolo (2) in z doktoratom (1). Medtem ko pri intervjuvanih na najvišjih položajih zasledimo, da je njihova stopnja izobrazbe v vseh primerih višja od stopnje partnerkine izobrazbe, pa je pri prekarno zaposlenih večja raznolikost. Pri polovici intervjujev z očetmi v prekarnih zaposlitvah imajo partnerke višjo izobrazbo.

Rezultati kvalitativne raziskave omogočajo uvid v razumevanje očetovstva in očetovskih praks v neoliberalnih razmerah dela, pripomorejo k razumevanju področja usklajevanja plačanega dela in skrbi za otroke v delovnih organizacijah ter nakazujejo trende sprememb moškosti v Sloveniji. V nadaljevanju najprej analiziramo doživljanje očetovstva pri obeh skupinah intervjuvanih, čemur sledijo posamezni izsledki za skupino na vodilnih, vodstvenih položajih in skupino v prekarnih zaposlitvah.

Očetje o očetovstvu

Intervjuji z očetmi so pokazali, da doživljanje očetovske vloge in očetovstva presega tradicionalna pričakovanja o moški hraniteljski vlogi. Očetje razumejo svojo vlogo celostno in kot enakovredno starševsko vlogo, predvsem pa izkušnjo očetovstva doživljajo kot najpomembnejšo v svojem življenju, opisujejo jo takole: »Nekaj najlepšega, samo bistvo življenja.« (Franc, 38 let, dva otroka); »Veselje, odgovornost, izpolnitev – ne bom rekel mladostne, ampak – življenjske želje, vedno sem želel imeti družino in biti oče ...« (Marjetica, 39 let, dva otroka)

Zlasti za mlajše očete, kar velja pri obeh skupinah intervjuvanih, so ključni čustvena povezanost z otrokom, tesen odnos in dajanje opore otroku, kar nakazuje oddaljevanje od tradicionalnih predstav moškosti in očetovstva. Pogosto očetovsko vlogo opredelijo tudi v odnosu z njihovimi očetmi in prizadevanji po vzpostavljanju odnosov z otroki, ki temeljijo na medsebojnem zaupanju, skrbi in izkazovanju čustev: » ... hočem biti boljši oče, kot je bil moj oče. Pa ne v smislu, da je bil slab, ampak v smislu tiste stvari, ki sem jih jaz pogrešal od njega, jih jaz hočem svojim otrokom dati. To, da, ko se spomnim, da jim povem, da jih imam rad, jim to rečem ... « (Marjetica, 39 let, dva otroka)

Premik k skrbnemu očetovstvu se kaže v tem, da si očetje prizadevajo biti del družinskega življenja in skrbi za otroke od začetka, ter aktivno iščejo načine, da bi preživeli čas z otroki. Hkrati premik nakazuje tudi zaznavanje gospodinjstskih in skrbstvenih opravil kot del identitet sodobnih moških, kar poudarja eden od očetov: »Jaz mislim, da kot moški moraš znati tudi to narediti, skuhati, urediti otroke. Meni se to zdi pomemben pogoj za moško samozavest in samostojnost.« (Duh, 40 let, dva otroka)

Očetje poudarjajo, da se je z rojstvom otroka, bistveno spremenilo njihovo življenje tako z vidika potreb po reorganizaciji časa kot z vidika vrednotne orientacije s postavljanjem otrokovih potreb in skrbi za otroka na prvo mesto.

Očetje na vodstvenih in vodilnih položajih

Za skupino očetov na vodilnih in vodstvenih položajih sta značilni popolna vključenost in predanost sferi plačanega dela z nenehno razpoložljivostjo, kar vpliva na omejeno prevzemanje skrbstvenih obveznosti v družinskem življenju. Delo razumejo kot »hobi«, »užitek«, »izziv«, kateremu namenjajo tudi do 80 ur na teden. Imajo popolno avtonomijo pri delu in nadzor nad delom, ki ga opravljajo zaposleni v njihovih delovnih organizacijah, pri čemer je razumevanje lastnih skrbstvenih potreb in potreb zaposlenih podrejeno delovnim procesom in uspešnosti delovne organizacije. Tradicionalna prepričanja in asimetrična delitev dela in vlog med partnerjema pri skrbi za otroke se v intervjujih kažejo v tem, da pripisujejo partnerkam ključno vlogo in delež pri vzgoji in skrbi za otroke. V nekaterih primerih so partnerke po rojstvu otrok začele delati s skrajšanim delovnim časom, kar jim je omogočilo neprekinjeno karierno pot. Graditev kariere in popolna razpoložljivost delovni organizaciji pomeni vsakodnevno daljšo odsotnost od doma, kar vodi v to, da so intervjuvani očetje v večji meri izključeni iz vsakdanjih skrbstvenih rutin: »Večina obveznosti, ker pač jaz sem ves dan v službi, je na partnerki. Kar si jaz poskušam rezervirati, je ta prosti čas, to so vikendi, šolske počitnice in tako naprej, da sem tam z družino. Sicer pa večina obveznosti, tekoče šole, krožki in tako naprej, je to na partnerki ... « (Viktor, 54 let, dva otroka)

Pri očetih na vodilnih in vodstvenih položajih smo zaznali vzorec nenadomestljivega delavca v organizaciji in nadomestljivega starša pri skrbi za otroke (Halrynjo, 2015). Kljub percepcijam o enakovredni starševski vlogi pri skrbi za otroke se očetovske prakse udeležajo najpogosteje v »vikend očetovstvu« in hraniteljski vlogi z zagotavljanjem finančne preskrbljenosti družine. Očetovske prakse tako pogosteje vključujejo npr. skupne večerje, udeležbo na dogodkih, na katerih nastopajo otroci, ipd., torej aktivnosti, ki jih Dermott (2008) označi kot »sekundarne aktivnosti«. Večinoma se ne vključujejo v vsakdanje skrbstvene obveznosti, kar je v domeni partnerk, ki so svojo poklicno kariero podredile partnerjevi karieri in skrbstvenim obveznostim v družinskem življenju. Poleg prevladujočega modela hranitelja pa je v nekaterih intervjujih z mlajšimi generacijami vodstvenih in vodilnih delavcev, rojenih po letu 1970, zaznati prakse, ki nakazujejo na model enakovrednejše delitve plačanega in skrbstvenega dela med partnerjema. Premik k skrbnemu očetovstvu se kaže v večji vpetosti v vsakdanjo skrb za otroka in bolj enakopravni delitvi družinskih obveznosti s partnerkami ter usklajevanju teh dveh področij življenja. Najpogosteje so očetje prevzeli več skrbstvenih obveznosti v družinskem življenju, zgolj v dveh primerih sta intervjuvana na vodstvenem položaju omejila oziroma prilagodila delovnik skrbstvenim obveznostim doma.

Poleg partnerk s ključno vlogo pri skrbi za otroke je pogosta tudi pomoč starih staršev, ki z varstvom vnukov in vnukinj omogočajo intervjuvanim nemoteno opravljanje plačanega dela, kar poudarja eden od očetov: » ... bolniške za otroke ne (vzamem, op. a.), ker imamo možnost babice servisa. Da delo ne trpi, jih damo

v oskrbo babici.« (Uroš, 40 let, dva otroka)

Očetje na vodstvenih in vodilnih položajih večinoma ne zaznavajo težav pri usklajevanju plačnega dela in skrbi za otroke. Ocenjujejo, da so obstoječi ukrepi, kot je očetovski dopust in dopust za nego bolnega otroka, ki sta sistemska ukrepa in ki ju zagotavlja država, ter možnost dela od doma in prožen delovnik, zadostni ukrepi na ravni delovnih organizacij. Med redkimi predlogi intervjuvani navajajo konkreten predlog sklicevanja sestankov do določene ure, da se ne zavlečejo v poznopopoldanske in večerne ure, in oblikovanje posamezniku prijazne organizacijske kulture, ki temelji na razumevanju vodstva za skrbstvene obveznosti zaposlenih.

Očetje v prekarnih zaposlitvah

V skupini prekarno zaposlenih očetov so razmerja med plačanim delom in očetovanjem bolj raznolika kot pri očetih na vodstvenih in vodilnih položajih, in zajemajo širok razpon od popolne podrejenosti zasebnega življenja plačanemu delu z ničelno avtonomijo do delne avtonomije pri organizaciji plačanega dela in zasebnega življenja. Na primer: »Služba je pač taka, da dejansko nimaš dosti za izbirat. Se pravi takrat, ko je potrebno, je potrebno. Moraš iti in narediti ... « (Bojan, 43 let, dva otroka); »... ko sem začel to službo, sem postavil pogoj – ne zato, ker bi si izmišljeval, ampak ker ni druge možnosti, saj partnerka hodi domov ob 18ih –, da lahko delam samo dopoldanski čas, najkasneje do 15.30, da otroka vzamem iz vrtca. In mi ta služba to omogoča. Rekli so mi, da sem poslovođa in da sam urejam urnik, da naj uredim tako, da bo prav. Služba mi gre tukaj precej na roko, zato lahko zjutraj normalno peljem otroke v vrtec in jih grem tudi iskati.« (Nikolas, 41 let, dva otroka)

Očetje v prekarne oblikah zaposlitev poudarjajo nenehno razpoložljivost delodajalcem oziroma naročnikom, pogosto nepredvidljivost obsega dela in negotovost, ali bodo v prihodnje še imeli delo. Hrženjak (2016c) v raziskavi ugotavlja, da prekarne oblike zaposlitev očetom omogočajo vključevanje v skrb za otroka predvsem tedaj, ko se njihove zaposlitve približujejo standardnim zaposlitvam glede na stabilnost, predvidljivost delovnika in obseg dela. V prekarne delovne razmerah, kjer je posameznik izpostavljen položaju, da lahko ob zavrnitvi posameznega naročila oziroma dela ostane brez zaposlitve, je zasebno življenje izrazito podrejeno plačanemu delu in očetje vstopajo v skrbstvene prakse takrat, ko je dela manj ali ga sploh ni. Eden od intervjuvanih očetov, samostojnih podjetnikov, opozarja na problem podzaposlenosti in s tem povezane negotovosti: »Negativna stvar je v tem, da mi manjka dela. Zaradi tega tudi ni toliko prihodka. Posledica tega pa je tudi nesigurnost za prihodnost. Ne veš, ali boš prišel skozi mesec, ali boš šel na počitnice ali ne.« (Duh, 40 let, dva otroka)

Pri proučevanju razmerij med plačanim delom in očetovanjem pri prekarno zaposlenih smo zasledili tudi primer obrnjenih vlog (Hrženjak, 2016c), kjer očetje

skoraj v celoti prevzemajo gospodinjska opravila in skrb za otroke, partnerke s standardno zaposlitvijo in rednim prihodkom, ki omogoča preživetje družine, pa so vpete v plačano delo: »Ona ima pač redno službo in skladno s tem pade večina skrbi čez dan na mene.« (Duh, 40 let, dva otroka)

V teh primerih očetje podredijo svojo kariero partnerkini redni zaposlitvi in skrbstvenim obveznostim v družini. Neoliberalne delovne razmere z normo idealnega delavca in neenakostmi, ki izhajajo iz zaposlitvenega položaja, ugotavlja Hrženjak (2016c), ohranjajo oz. revitalizirajo hraniteljski model, pri čemer delitev plačanega in neplačanega dela po spolu odstopa od tradicionalnih okvirov spolnih norm.

Pri usklajevanju plačanega dela in skrbi za otroke so očetje v prekarnih oblikah zaposlitev omejeni tudi s pravicami do različnih oblik dopusta, plačanega dopusta, regresa, pogosto pa tudi z neinformiranostjo o zakonskih možnostih usklajevanja plačanega dela in skrbi za otroke. V primerih, ko možnosti usklajevanja imajo, jih pogosto ne izkoristijo (npr. plačana bolniška odsotnost, starševski, očetovski dopust ipd.) prav zaradi bojazni, da bi to lahko poslabšalo odnose z delodajalcem in kolektivom ter ogrozilo njihovo zaposlitev. Očetje v intervjujih poudarjajo konkretne zahteve in predloge za izboljšanje prekarne položaja in lažjega usklajevanja teh dveh področij življenja, kar vključuje izenačitev socialnih in delavskih pravic, ki veljajo za standardne zaposlitve, ter organizacijsko kulturo v delovnih okoljih, temelječe na razumevanju in spoštovanju starševstva.

Sklep

V članku smo obravnavali razmerja med plačanim delom in očetovstvom na primeru dveh skupin moških na vodstvenih, vodilnih položajih in v prekarnih oblikah zaposlitev ter pokazali, da so premiki v smeri skrbnega očetovstva na identitetni ravni že nastali. Očetje svojo vlogo pri skrbi za otroke razumejo kot enakovredno starševsko vlogo, ki zajema tako dajanje čustvene opore otroku, zagotavljanje finančne preskrbljenosti družine, preživljanje skupnega prostega časa kot vključenost pri vsakodnevni negi otrok. V skupini očetov na vodilnih in vodstvenih položajih se izkazujejo prevladujoča hegemonna moškost in model hranitelja z omejeno udeležbo pri skrbi za otroke. Ni redko, da se partnerke, pogosto z visoko izobrazbo, po rojstvu otrok odpovedo karieri in začnejo delati s skrajšanim delovnim časom ter v celoti prevzamejo skrb za otroke in gospodinjstvo, kar partnerjem omogoča neprekinjeno kariero in nadomestljiv starševski angažma, ki se udejanja v »vikend očetovstvu«. V nekaj intervjujih z mlajšimi vodilnimi in vodstvenimi delavci je zaznan premik v smeri modela enakovrednejše delitve plačanega in neplačanega dela med partnerjema ter večje vključenosti očetov v vsakdanjo nego in skrb za otroka.

Premik k skrbnemu očetovstvu je precej bolj izrazit pri prekarno zaposlenih očetih, pri čemer je usklajevanje oteženo zaradi negotovosti plačanega dela in odsotnosti (zakonskih) možnosti usklajevanja. V prekarnih zaposlitvah, ki se približujejo standardnim zaposlitvam glede na delovnik in obseg dela, očetje poročajo o večjem zadovoljstvu z možnostmi usklajevanja. V prekarnih razmerah dela, kjer pa je posameznik ekonomsko povsem odvisen od delodajalca in izpostavljen položaju, da zavrnitev naročila oziroma dela lahko ogrozi nadaljnjo zaposlitev, očetje popolnoma podredijo vsakdanje življenje sferi plačanega dela (Hrženjak, 2016c). Neoliberalni trg dela krepi tradicionalni vzorec vpetosti moških v sfero plačanega dela, kar se kaže tudi pri obrnjenih vlogah, kjer očetje zaradi podzaposlenosti prevzemajo skrb za otroke in gospodinjstvo, partnerke z redno zaposlitvijo pa omogočajo preživetje družine (ibid.). Skupina očetov v prekarnih zaposlitvah je na sistemski in organizacijski ravni večinoma spregledana pri tradicionalnih praksah usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, ki temeljijo na standardni zaposlitvi. Samozaposleni so, na primer, sicer upravičeni do nadomestila za očetovski dopust, vendar zato, ker so sami sebi delodajalec, pogosto ne morejo uveljavljati te pravice, ker bi to lahko ogrozilo njihov preživetveni položaj.

Moški kot očetje so v delovnih okoljih še vedno prepoznani kot delavci, razbremenjeni vseh skrbstvenih obveznosti v zasebnem življenju (Kaufman, 2013). Prekarizacija, individualizacija dela in trg dela z normo idealnega delavca vključno z organizacijsko kulturo, ki vrednoti prezentizem, dolge delovnike in temelji na nenadomestljivosti ter delovni učinkovitosti, prej zavirajo kot pa spodbujajo skrbno očetovstvo. Hkrati pa tudi naraščanje neenakosti med različnimi vrstami zaposlitev, ki izhajajo iz krčenja in odsotnosti socialnih ter delavskih pravic, ustvarjajo razmere, v katerih je intimno, zasebno in družinsko življenje podrejeno plačanemu delu. Zato so zelo pomembna individualna prizadevanja moških v vodstvih delovnih organizacij, ki že živijo skrbno očetovstvo, kar rahlija tradicionalne spolne norme in v delovnih okoljih krepi prepoznanje o pomenu usklajevanja plačanega dela in skrbi za druge (Humer, 2016). Namreč, očetje na vodstvenih in vodilnih položajih so tudi v vlogi tistih, ki sprejemajo politike usklajevanja v delovnih organizacijah, zato je pomembna ne le ozaveščenost o skrbstvenih obveznostih moških, temveč tudi uveljavljanje praks usklajevanja v delovnih organizacijah za ženske in moške ne glede na vrsto zaposlitve.

Zaposlitveni položaj moških, njihov položaj na delovnem mestu, delovno okolje ter zaposlitveni položaj partnerk so pomembni dejavniki, ki vplivajo na očetovstvo. V sodobnih družbah, ki delujejo 24/7 in kjer tehnologije omogočajo raztegljiv delovnik, ločnica med plačanim delom in zasebnim življenjem izginja, kar diktira dinamiko vsakdanjega življenja in omejuje spremembe v smeri skrbnih moškosti ter krepi neenakost spolov. Zato je poleg individualnih prizadevanj moških v različnih oblikah zaposlitev in na različnih položajih na delovnih mestih potreben sistemski pristop s ključno vlogo države, delodajalcev in sindikatov pri premagovanju strukturnih neenakosti, ki presegajo prisilne izbire med plačanim delom in skrbjo za otroke, podpirajo skrbne moškosti in vodijo v večjo enakost spolov.

Literatura

- BRANNEN, JULIA IN ANN NILSEN (2006): From Fatherhood to Fathering: Transmission and Change among British Fathers in Four-Generation Families. *Sociology* 40(2): 335–352.
- CONNELL, RAEWYN (2012): *Moškosti*. Ljubljana: Krtina.
- DERMOTT, ESTHER (2008): *Intimate fatherhood. A sociological analysis*. London, New York: Routledge.
- VAN DONGEN, MIRJAM, GERARD FRINKING IN MENNO JACOBS (UR.) (1995): *Changing Fatherhood: An Interdisciplinary Perspective*. Amsterdam: Thesis Publishers.
- ELLIOTT, KARLA (2015): Caring Masculinities: Theorizing an Emerging Concept. *Men and Masculinities*, prvič objavljeno 12. marca 2015. Dostopno na: doi:10.1177/1097184X15576203.
- HALRYNJO, SIGTONA (2015): Father's Parental Leave and Career in Norwegian Elite Professions. Predavanje na mednarodni konferenci *Fathers and Work Organizations: Inequalities and Capabilities, Rationalities and Politics*. ZiF, Bielefeld University, Nemčija, 12.–14. marec 2015.
- HANLON, NIALL (2012): *Masculinities, Care and Equality: Identity and Nurture in Men's Lives*. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.
- HOLTER, ØYSTEIN GULVÅG (2007): Men's Work and Family Reconciliation in Europe. *Men and Masculinities* 9(4): 425–456.
- HRŽENJAK, MAJDA (UR.) (2016a): *Spremembe očetovstva: moški med delom in starševstvom*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
- HRŽENJAK, MAJDA (2016b): Transformacije in pluralizacije očetovstva. V *Spremembe očetovstva: moški med delom in starševstvom*, M. Hrženjak (ur.), 7–21. Ljubljana: Mirovni inštitut.
- HRŽENJAK, MAJDA (2016c): Očetovanje na marginah dela. V *Spremembe očetovstva: moški med delom in starševstvom*, M. Hrženjak (ur.), 63–78. Ljubljana: Mirovni inštitut.
- HUMER, ŽIVA (2016): Moški na vodstvenih in vodilnih položajih: očetje in delodajalci. V *Spremembe očetovstva: moški med delom in starševstvom*, M. Hrženjak (ur.), 79–95. Ljubljana: Mirovni inštitut.
- HUMER, ŽIVA (2009): *Etika skrbi, spol in družina: procesi relokacije skrbi med zasebno in javno sfero*. Doktorska disertacija. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- KANJUO MRČELA, ALEKSANDRA IN MIROLJUB IGNJATOVIĆ (2015): Od prožnosti do prekarnosti dela: stopnjevanje negativnih sprememb v začetku 21. stoletja. *Teorija in praksa* 52/3: 350–381.
- KAUFMAN, GAYLE (2013): *Superdads: How Fathers Balance Work and Family in the 21st Century*. New York, London: New York University Press.
- MARKS, LOREN IN ROB PALKOVITZ (2004): American Fatherhood Types: The Good, the Bad, and the Uninterested. *Fathering* 2(2): 113–129.
- MURGIA, ANNALISA IN BARBARA POGGIO (2015): Symbolic gender orders in organizations. Persistence and change. Predavanje na mednarodni konferenci

- Fathers and Work Organizations: Inequalities and Capabilities, Rationatilies and Politics*. ZIF, Bielefeld University, Nemčija, 12.–14. marec 2015.
- PLECK, JOSEPH H. (2010): Paternal Involvement: Revised Conceptualization and Theoretical Linkages with Child Out-Comes. V *The Role of the Father in Child Development* (5th ed.), M. E. Lamb (ur.), 67–107. New York, NY: Wiley.
- PUCHERT, RALF, MARC GÄRTNER IN STEPHAN HÖYNG (UR.) (2005): *Work Changes Gender. Men and Equality in the Transition of Labour Forms*. Opladen: Barbara Budrich Publishers.
- RENER, TANJA, ŽIVA HUMER, TJAŠA ŽAKELJ, ANDREJA VEZOVIK IN ALENKA ŠVAB (2008): *Novo očetovstvo v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- RENER, TANJA, ALENKA ŠVAB, TJAŠA ŽAKELJ IN ŽIVA HUMER (2005): *Perspektive novega očetovstva v Sloveniji: vpliv mehanizma očetovskega dopusta na aktivno očetovanje*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- ROTH, LOUISE MARIE (2006): *Selling Women Short: Gender Inequality in Wall Street*. Princeton: Princeton University Press.
- SCAMBOR, ELLI, MAJDA HRŽENJAK, NADJA BERGMANN IN ØYSTEIN GULVÅG HOLTER (2015): Men's share of care for children and professional care. *Studia Humanistyczne AGH* 14(2): 53–71.
- SEIDLER JELENIEWSKI, VICTOR (1997): *Man Enough: Embodying Masculinities*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications.
- SEIDLER JELENIEWSKI, VICTOR (2016): Fathering, Masculinities and Generations. Otvoritveno predavanje na konferenci projekta *Očetje in delodajalci v akciji*. Ljubljana, 31. maj 2016.
- ŠVAB, ALENKA (2001): *Družina: od modernosti k postmodernosti*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.