

ANALIZA PREDNOSTI IN OVIR VKLJUČEVANJA UKREPOV ZA LAŽJE USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA V KOLEKTIVNE POGODBE POGLED SINDIKATOV

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

Avgust 2015

Mag. Andreja Poje

Irena Štamfelj

KAZALO

UVOD	1
1 METODOLOŠKA POJASNILA	2
1.1 OPIS VZORCA	3
2 ANALIZA REZULTATOV	6
2.1 LASTNOSTI ANKETIRANCEV	6
2.2 REZULTATI ANALIZE O POMEMBNOСТИ UKREPOV ZA LAŽJE USKLAJEVANJE POKLICNIH IN DRUŽINSKIH OBVEZNOSTI	11
2.2.1 Kako pomembni so ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti – pogled sindikalnih predstavnikov	12
2.2.2 Najprimernejša raven za urejanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti	15
2.2.3 Analiza posameznih ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti	16
2.3 POZITIVNI UČINKI UKREPOV ZA LAŽJE USKLAJEVANJE POKLICNIH IN DRUŽINSKIH OBVEZNOSTI	27
2.3.2 Analiza pozitivnih učinkov vpeljevanja ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe	27
2.4 OVIRE ZA VKLJUČEVANJE UKREPOV ZA LAŽJE USKLAJEVANJE POKLICNIH IN DRUŽINSKIH OBVEZNOSTI V KOLEKTIVNE POGODBE	36
3 ZAKLJUČEK IN KLJUČNE UGOTOVITVE	44
PRILOGA	1
VPRAŠALNIK	2

KAZALO SLIK

Slika 1: Struktura anketirancev glede na funkcijo, ki jo opravljajo	4
Slika 2: Struktura anketirancev glede na regijo delovanja	5
Slika 3: Struktura anketirancev glede na sektor	6
Slika 4: Struktura anketirancev glede na nivo pogajanj	7
Slika 5: Struktura anketirancev glede na to, katera kolektivna pogodba zavezuje njihovega delodajalca	8
Slika 6: Struktura anketirancev glede na kolektivno pogodbo, ki zavezuje njihovega delodajalca	9
Slika 7: Struktura sindikalnih zaupnikov glede na to, kam se uvršča njihovo podjetje oziroma zavod ali državni organ v skladu s standardno klasifikacijo dejavnosti (SKD 2008)	10
Slika 8: Struktura podjetij glede na to, ali so pridobila certifikat »Družini prijazno podjetje« ali ne	11
Slika 9: Prisotnost certifikata »Družini prijazno podjetje« glede na velikost podjetja	11
Slika 10: Struktura odgovorov o pomembnosti ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti	12

Slika 11: Ocena pomembnosti ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti za urejanje delovnih razmerij, povprečna vrednost.....	13
Slika 12: Ocena pomembnosti ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti za urejanje delovnih razmerij glede na spol	13
Slika 13: Ocena pomembnosti ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti za urejanje delovnih razmerij glede na funkcijo anketirancev	15
Slika 14: Na kateri ravni bi se morali urejati ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja?	16
Slika 15: Pomembnost ukrepov in povprečna ocena po posameznih ukrepih.....	20
Slika 16: Pomen posameznega ukrepa za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja glede na spol.....	21
Slika 17: Pomen posameznega ukrepa za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja glede na starost anketirancev	22
Slika 18: Pomen posameznega ukrepa za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja glede na izobrazbo anketirancev	23
Slika 19: Pomen posameznega ukrepa za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja glede na sektor, v katerem delujejo predstavniki sindikata.....	24
Slika 20: Pomen posameznega ukrepa za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja glede na funkcijo, ki jo anketiranci opravljajo	25
Slika 21: Pomen posameznega ukrepa za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja glede na raven pogajanj pri kolektivnih pogodbah.....	26
Slika 22: Učinki ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja na zaposlene in delodajalce	27
Slika 23: Pozitivni učinki vpeljevanja ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v kolektivne pogodbe in povprečne vrednosti pozitivnih učinkov.....	29
Slika 24: Mnenje anketirancev o pozitivnih učinkih vpeljevanja ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v kolektivne pogodbe glede na spol	30
Slika 25: Mnenje anketirancev o pozitivnih učinkih vpeljevanja ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v kolektivne pogodbe glede na starost anketirancev.....	31
Slika 26: Mnenje anketirancev o pozitivnih učinkih vpeljevanja ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v kolektivne pogodbe glede na izobrazbo	32
Slika 27: Mnenje anketirancev o pozitivnih učinkih vpeljevanja ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v kolektivne pogodbe glede na sektor.....	33
Slika 28: Mnenje anketirancev o pozitivnih učinkih vpeljevanja ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v kolektivne pogodbe glede na funkcijo anketirancev	34
Slika 29: Mnenje anketirancev o pozitivnih učinkih vpeljevanja ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v kolektivne pogodbe glede na to, na kateri ravni pogajani sodelujejo	35
Slika 30: Glavne ovire oziroma razlogi, da se ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v praksi ne bi vključevali v kolektivne pogodbe v še večji meri kot do sedaj.....	37
Slika 31: Ovire oziroma razlogi, da se ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v praksi ne bi vključevali v kolektivne pogodbe v še večji meri kot do sedaj, glede na spol anketirancev	38
Slika 32: Ovire oziroma razlogi, da se ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v praksi ne bi vključevali v kolektivne pogodbe v še večji meri kot do sedaj, glede na starost anketirancev	39
Slika 33: Ovire oziroma razlogi, da se ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v praksi ne bi vključevali v kolektivne pogodbe v še večji meri kot do sedaj, glede na izobrazbo anketirancev	40
Slika 34: Ovire oziroma razlogi, da se ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v praksi ne bi vključevali v kolektivne pogodbe v še večji meri kot do sedaj, glede na sektor, v katerem delujejo anketiranci.....	41

Slika 35: Ovire oziroma razlogi, da se ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v praksi ne bi vključevali v kolektivne pogodbe v še večji meri kot do sedaj, glede na nivo pogajanj, na katerih sodelujejo anketiranci	42
Slika 36: Ovire oziroma razlogi, da se ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v praksi ne bi vključevali v kolektivne pogodbe v še večji meri kot do sedaj, glede na funkcijo oziroma položaj anketirancev	43

KAZALO TABEL

Tabela 1: Struktura anketirancev po spolu, starosti in dokončani stopnji izobrazbe	4
Tabela 2: Pomen posameznega ukrepa za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v praksi	19

UVOD

Uspešno usklajevanje poklicnega in družinskega življenja žensk in moških je v zadnjih letih postalo izjemno pomembno, saj so se spremenili vzorci in zahteve dela po eni strani in družinske strukture po drugi strani. Delavci se soočajo z dolgimi in nerednimi delovniki ter zahtevami po stalni dosegljivosti, obenem pa se kažejo premiki tudi v družinski dinamiki, saj se ženske pogosto niso več pripravljene odpovedati svoji karieri zaradi družinskih obveznosti, moški pa si želijo biti bolj vključeni v vzgojo otrok. Ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti dobivajo vse večji pomen, sploh v današnjem času, ko so zahteve za zaposlene vedno večje, saj se med drugim soočamo s pospešeno ekonomsko globalizacijo, s staranjem prebivalstva in podaljševanjem delovne dobe, vedno večjo intenzivnostjo dela kot tudi z željo po vedno večji fleksibilnosti zaposlenih. Prav zaradi tega imajo ti ukrepi pozitiven vpliv tako na posameznikovo uspešnost v družbi kot na uspešnost poslovanja podjetij.

Položaj žensk in moških na trgu dela in v zaposlitvi odločilno vpliva na položaj žensk in moških v družinskem in na drugih področjih življenja. Prav tako imajo spolne vloge in stereotipi močan vpliv na obstoječo delitev dela med moškimi in ženskami, tako v okviru družine kot na delovnem mestu in v družbi nasploh. Zato so vloga in aktivnosti socialnih partnerjev pri spodbujanju enakih možnosti žensk in moških na trgu dela ključne. Z uvrščanjem te tematike v kolektivna pogajanja in kolektivne pogodbe lahko socialni partnerji pomembno prispevamo k postopnemu zmanjševanju neenakosti spolov in k zagotavljanju delovnih pogojev, ki omogočajo lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja tako žensk kot moških. Kolektivne pogodbe so namreč eden izmed temeljnih instrumentov urejanja delovnih razmerij. To še zlasti velja za Slovenijo, saj je pokritost s kolektivnimi pogodbami visoka. Poleg tega kadrovske politike podjetij in organizacij, ki jih kolektivne pogodbe sicer ne zavezujejo, pogosto temeljijo na določbah in pravicah, ki jih urejajo druge kolektivne pogodbe, kar kaže na širši vpliv kolektivnih pogodb pri urejanju delovnih razmerij.

S projektom *»Gequal – Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivnih pogodbah: Vloga socialnih partnerjev pri spodbujanju enakosti spolov«* smo sprejeli izziv, kako lahko socialni partnerji prispevamo k enakosti spolov in lažjemu usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti, zlasti z vključevanjem te tematike v kolektivna pogajanja in kolektivne pogodbe.

V okviru projekta smo pripravili raziskavo med sindikalnimi predstavniki, ki nam bo v pomoč pri razumevanju tako prednosti kot slabosti urejanja tega področja in pri oblikovanju modela

ureditve posameznih ukrepov usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, ki ga bodo socialni partnerji lahko uporabili pri bodočih pogajanjih.

Ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja se v kontekstu te raziskave nanašajo na določbe v kolektivnih pogodbah, ki zaposlenim omogočajo lažje usklajevanje dela in družine ter spodbujajo enake možnosti žensk in moških na trgu dela. Med te ukrepe na primer uvrščamo: urejanje delovnega časa, dodatni dopust in plačano odsotnost iz razloga družinskih obveznosti, storitve otroškega varstva in storitve za starejše, ki potrebujejo pomoč, ukrepe, ki spodbujajo aktivno očetovstvo, ukrepe namenjene ženskam na vodilnih/vodstvenih položajih ipd.

Ključni namen raziskave je ugotoviti prednosti in ovire vključevanja ukrepov usklajevanja poklicnega in družinskega življenja v kolektivna pogajanja in kolektivne pogodbe z vidika sindikatov.

Ključni cilj raziskave je pridobiti mnenje sindikalnih predstavnikov, ki nam bo v pomoč pri oblikovanju nabora ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti, ki ga bodo socialni partnerji lahko uporabili pri bodočih pogajanjih in pri vključitvi v kolektivne pogodbe.

Vsebina je razdeljena na več poglavij. V začetku so predstavljena metodološka pojasnila, s katerimi je podrobneje pojasnjena sestava vprašalnika, opis vzorca in način zbiranja podatkov ter metode analize. V drugem poglavju so predstavljeni rezultati, pridobljeni na podlagi anket. V zadnjem delu, v zaključku pa so podane glavne ugotovitve in povzetki raziskave po posameznih poglavjih.

1 METODOLOŠKA POJASNILA

Z raziskavo smo želeli pridobiti mnenje sindikalnih predstavnikov o tem, katere ukrepe naj socialni partnerji (sindikati in delodajalci) vključimo v kolektivna pogajanja in kolektivne pogodbe. Zanimalo nas je tudi, na kateri ravni kolektivnega pogajanja bi se po mnenju sindikatov morali urejati ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, kateri so glavni pozitivni učinki vpeljevanja teh ukrepov v kolektivne pogodbe ter katere so glavne ovire oziroma razlogi, da se ti ukrepi ne bi vključevali v kolektivne pogodbe v še večji meri, kot so se doslej.

Podatki temeljijo na kvantitativni raziskavi, ki je bila izvedena v aprilu 2015. Za namen pridobitve podatkov smo oblikovali vprašalnik (v Prilogi 1), ki je bil poslan sindikalnim vodilnim in vodstvenim delavcem na ravni dejavnosti in območij ter strokovnim delavcem Zveze svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS). Te smo prosili, da vprašalnik posredujejo naprej po svojih mrežah

sindikalistom, ki sodelujejo na pogajanjih. Poslužili smo se tako imenovane metode »snežne kepe«, kjer anketirani zagotovi nove anketirance. Naša ciljna skupina v raziskavi so torej sindikalni predstavniki, ki sodelujejo na pogajanjih za kolektivne pogodbe (podjetniške, dejavnosti oziroma višje ravni) oziroma sooblikujejo stališče sindikata v kolektivnih pogajanjih. Za cilj smo si zadali tudi pridobitev vzorca, ki bo zajemal anketirance iz celotne Slovenije in iz različnih dejavnosti, kar nam je tudi uspelo.

Pri izdelavi anketnega vprašalnika smo se poslužili spletnega orodja 1KA. Anketiranci so lahko anketo izpolnili preko spletnega orodja 1KA ali v Wordovem dokumentu. Na anketni vprašalnik je odgovarjalo 77 anketirancev. V celoti izpolnjen anketni vprašalnik je vrnilo 69 anketirancev oziroma 90 %. Vprašalnikov, ki niso bili rešeni v celoti in so imeli izpolnjena le nekatera vprašanja, v našo analizo nismo vključili; takšnih vprašalnikov je bilo 8, oziroma 10 %. Vse ankete, ki smo jih prejeli v Wordovem dokumentu v fizični obliki ali po elektronski pošti smo vnesli v orodje 1KA. Podatke, ki smo jih pridobili, smo nato analizirali. V nadaljevanju sledi prikaz analize in ključnih ugotovitev.

1.1 OPIS VZORCA

Strukturo anketirancev, ki so v celoti rešili anketni vprašalnik, smo analizirali glede na spol, starost, izobrazbo, funkcijo in regijo delovanja.

Kot je prikazano v *Tabeli 1*, je anketni vprašalnik izpolnilo 49 % žensk in 51 % moških, kar kaže na spolno uravnoteženo zastopanost vzorca. Največji delež anketirancev spada v starostno skupino od 46 do 64 let, in sicer kar 57 %, sledi skupina anketirancev od 36 do 45 let, ki predstavlja 29 % vseh, daleč najmanjši delež anketirancev pa je v skupini nad 65 let, in sicer 1 %. Med anketiranci, ki so odgovarjali na vprašalnik, ni bilo nobenega, ki bi spadal v starostno skupino do 24 let. Po izobrazbeni strukturi je bil največji delež visoko izobraženih, saj jih ima kar 67 % dokončano višjo, visoko ali še višjo stopnjo izobrazbe, tem sledijo tisti s srednješolsko izobrazbo (33 % vseh). Med anketiranci ni bilo nobenega z osnovnošolsko izobrazbo.

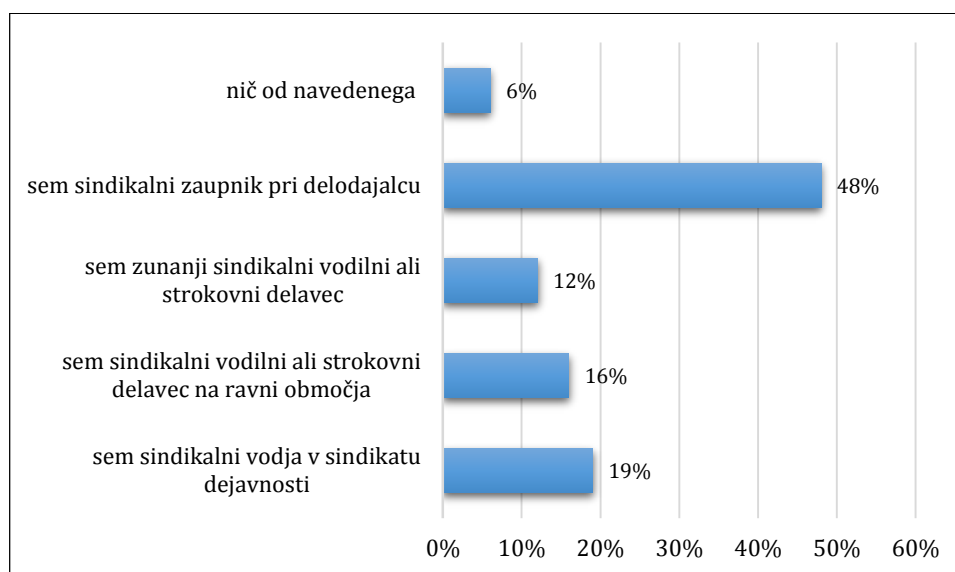
Tabela 1: Struktura anketirancev po spolu, starosti in dokončani stopnji izobrazbe

Spol	N	Odstotek (%)
<i>Moški</i>	35	51
<i>Ženski</i>	34	49
Starost		
<i>Do 24</i>	0	0
<i>24-35</i>	9	13
<i>36-45</i>	20	29
<i>46-64</i>	39	57
<i>Nad 65</i>	1	1
Izobrazba		
<i>Osnovna šola</i>	0	0
<i>Srednja šola</i>	23	33
<i>Višja, visoka ali več</i>	46	67

Vir: anketa, april 2015

Na vprašalnik je odgovorilo 48 % sindikalnih zaupnikov, 19 % anketirancev se je opredelilo za sindikalnega vodjo v sindikatu dejavnosti, 16 % za sindikalne vodilne ali strokovne delavce na ravni območja, 12 % se jih je opredelilo za zunanje sindikalne vodilne ali strokovne delavce, 6 % anketirancev pa ne moremo uvrstiti v nobeno izmed navedenih kategorij. Strukturo anketirancev glede na funkcijo, ki jo opravljajo znotraj sindikata, prikazuje *Slika 1*.

Slika 1: Struktura anketirancev glede na funkcijo, ki jo opravljajo

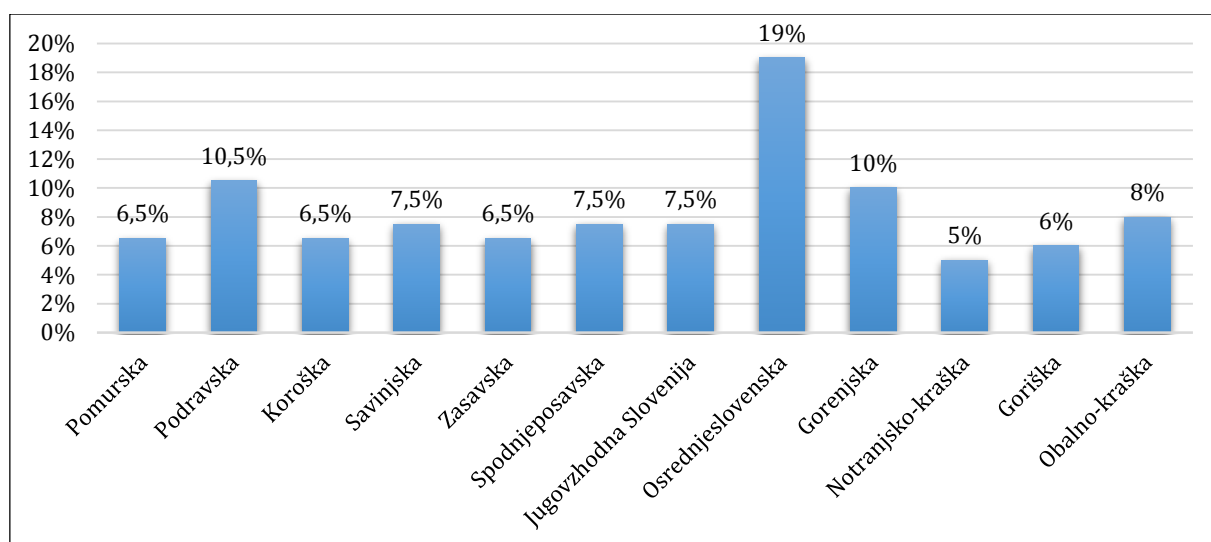


Vir: anketa, april 2015

Analiza anketirancev glede na spol je pokazala, da je med anketiranimi zaposlenimi sindikalnimi predstavniki, ki zasedajo vodilne ali strokovne položaje, le 12,5 % žensk in kar 87,5 % moških. Med vodilnimi v sindikatih dejavnosti je tako le 38 % žensk in kar 62 % moških. Podobno velja za vodilne ali strokovne delavce na ravni območja, saj je med njimi le 45 % žensk in 55 % moških. Med sindikalnimi zaupniki pri delodajalcih pa je zaposlenih 42,4 % žensk in 57,6 % moških.

Z vprašalnikom smo preverjali, v katero regijo spadajo anketiranci. *Slika 2* prikazuje, da smo geografsko zajeli sindikaliste iz celotne Slovenije. Prevladujejo anketiranci iz Osrednjeslovenske regije, katerih je slaba petina oziroma 19 % vseh, najmanjši delež anketirancev pa je iz Goriške in Notranjsko-kraške regije (prvih 6 % in drugih 5 %).

Slika 2: Struktura anketirancev glede na regijo delovanja



Vir: anketa, april 2015

Odziv sindikalnih predstavnikov na anketiranje je bil zadovoljiv in primeren za nadaljnjo analizo. V vzorcu so zajeti sindikalni predstavniki iz celotne Slovenije, ustrezna je starostna struktura, vidna je tudi spolna uravnoteženost med anketiranci. V raziskavo so zajeti sindikalni predstavniki z različnih nivojev delovanja, in sicer tako sindikalni zaupniki pri delodajalcih kot strokovni delavci in vodilni zaposleni v sindikatih dejavnosti, Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS) ter območjih, zaradi česar so v raziskavo vključena mnenja in ocene vseh tistih, ki sodelujejo pri pogajanjih za kolektivne pogodbe na ravni podjetij in dejavnosti oziroma višjih ravneh in imajo neposreden vpliv na spremembe in vpeljevanje novih ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja ter izboljševanje obstoječih.

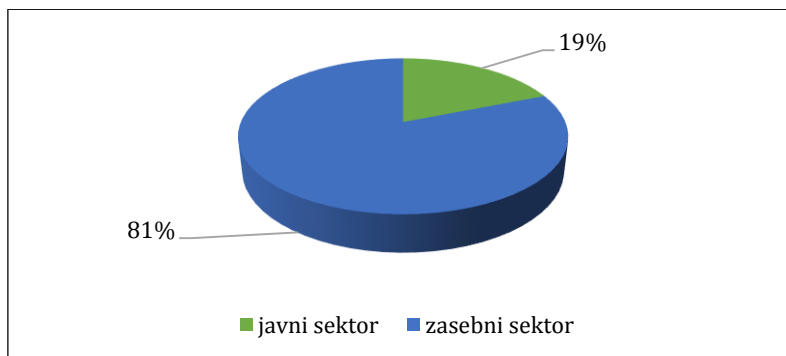
2 ANALIZA REZULTATOV

2.1 LASTNOSTI ANKETIRANCEV

V raziskavi smo preverjali tudi, v katerem sektorju anketiranci delujejo oziroma so zaposleni, na katerem nivoju pogajanj sodelujejo in katera kolektivna pogodba zavezuje podjetje, državni organ oziroma zavod, v katerem so zaposleni.

Eden izmed ciljev raziskave je bil pridobiti mnenje pogajalcev za kolektivne pogodbe tako v javnem kot v zasebnem sektorju, kar nam je delno tudi uspelo. Anketo je izpolnilo 81 % sindikalistov, ki delujejo v zasebnem sektorju, in 19 % sindikalistov, ki delujejo v javnem sektorju. Med anketiranci v javnem sektorju je bilo kar 54 % sindikalnih zaupnikov, v zasebnem sektorju pa je bil ta delež nekoliko nižji, in sicer 46 %. Nadalje je bilo med anketiranci iz zasebnega sektorja 50 % žensk in 50 % moških. Analiza je prav tako pokazala spolno uravnotežen vzorec anketirancev iz javnega sektorja, pri čemer je anketni vprašalnik izpolnilo 46 % žensk in 54 % moških.

Slika 3: Struktura anketirancev glede na sektor



Vir: anketa, april 2015

Kot prikazuje *Slika 4*, največji delež anketirancev, in sicer kar 41 %, sodeluje pri pogajanjih tako na podjetniški ravni kot pri pogajanjih za kolektivno pogodbo višje ravni (KP dejavnosti), 26 % je takšnih, ki sodelujejo le na podjetniški ravni, 13 % pa jih sodeluje le pri pogajanjih za kolektivno pogodbo višje ravni. Sicer jih 20 % ne sodeluje pri pogajanjih, vendar kljub temu posredno vplivajo na oblikovanje pogajalskih stališč sindikata.

Izmed sindikalistov, ki so sodelovali v anketi in ki delujejo v zasebnem sektorju, jih je 86 % dejalo, da sodelujejo pri pogajanjih za kolektivne pogodbe, 14,3 % pa jih ima na vsebino kolektivnih pogodb le posredni vpliv. Med temi, ki sodelujejo, jih 52 % sodeluje tako pri pogajanjih na

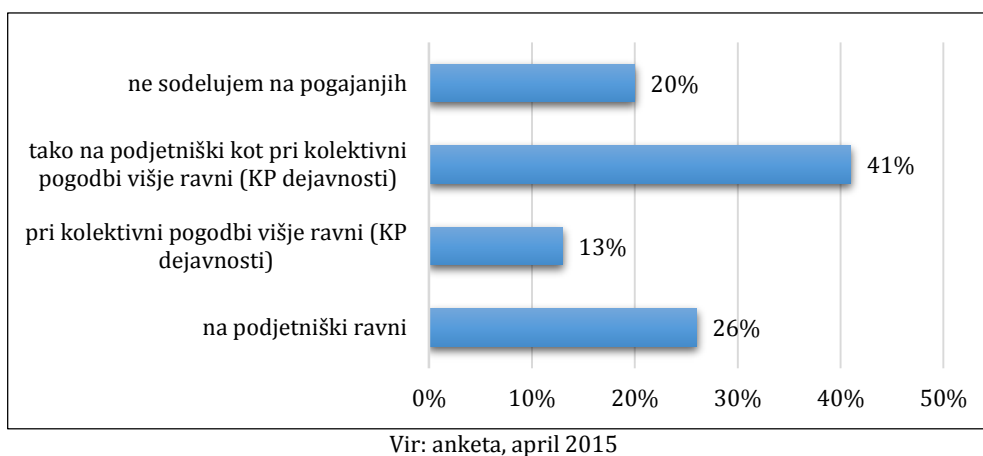
podjetniški ravni kot pri pogajanjih za kolektivno pogodbo višje ravni, le na podjetniški ravni jih sodeluje 31 %, 17 % pa le pri pogajanjih za kolektivno pogodbo višje ravni.

Izmed sindikalistov, ki so sodelovali v anketi in ki delujejo v javnem sektorju jih je 54 % dejalo, da pri pogajanjih sodelujejo, ostali anketirani pa imajo posredni vpliv. Med temi, ki sodelujejo, je 43 % takih, ki delujejo na podjetniški ravni pogajanj, enak delež je takih, ki sodelujejo tako na podjetniški kot višji ravni, 14 % pa jih sodeluje le pri pogajanjih za kolektivne pogodbe višje ravni.

Pri tem je potrebno opozoriti, da je bil delež anketiranih iz javnega sektorja sorazmerno majhen v primerjavi z anketiranimi iz zasebnega sektorja, zato je potrebna previdnost pri interpretaciji rezultatov, ki so prikazani v nadaljevanju.

Primerjava glede na spol pokaže, da je med tistimi anketiranimi, ki sodelujejo pri pogajanjih tako na podjetniški ravni kot pri kolektivnih pogodbah višje ravni (KP dejavnosti), 50 % žensk in 50 % moških. Med tistimi, ki sodelujejo zgolj pri pogajanjih za kolektivno pogodbo višje ravni, pa le 33 % žensk in 67 % moških. Prav tako je med tistimi, ki sodelujejo zgolj pri pogajanjih na podjetniški ravni, kar 67 % moških. Med tistimi anketiranimi, ki ne sodelujejo na pogajanjih, pa je 79 % žensk in le 21 % moških.

Slika 4: Struktura anketirancev glede na nivo pogajanj

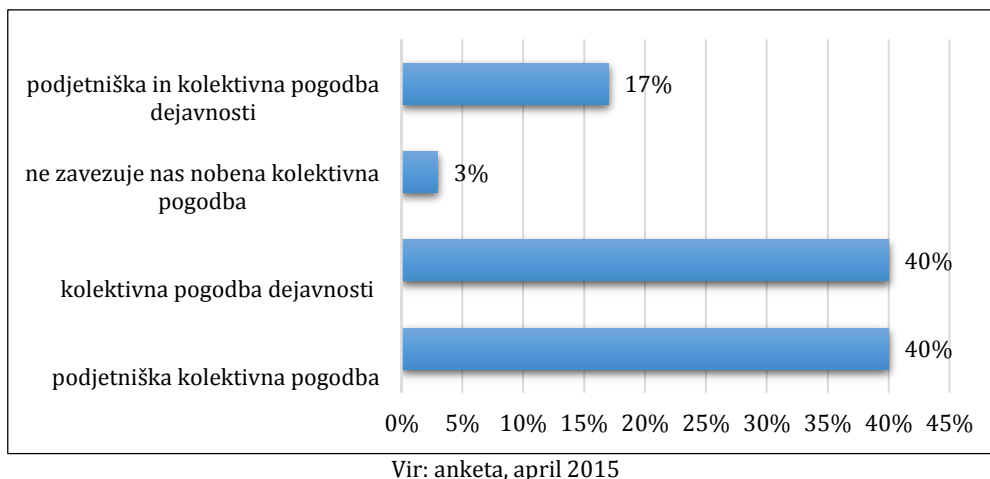


Raziskava je pokazala, da 17 % anketirancev deluje v podjetju, državnem organu ali zavodu¹, ki ga zavezuje tako podjetniška kolektivna pogodba kot kolektivna pogodba dejavnosti, 40 % anketirancev zavezuje le kolektivna pogodba dejavnosti, naslednjih 40 % zavezuje le podjetniška

¹ V podatke za javni sektor so vključeni tako državni organi, ki podjetniških kolektivnih pogodb nimajo, kot zavodi, ki jih imajo.

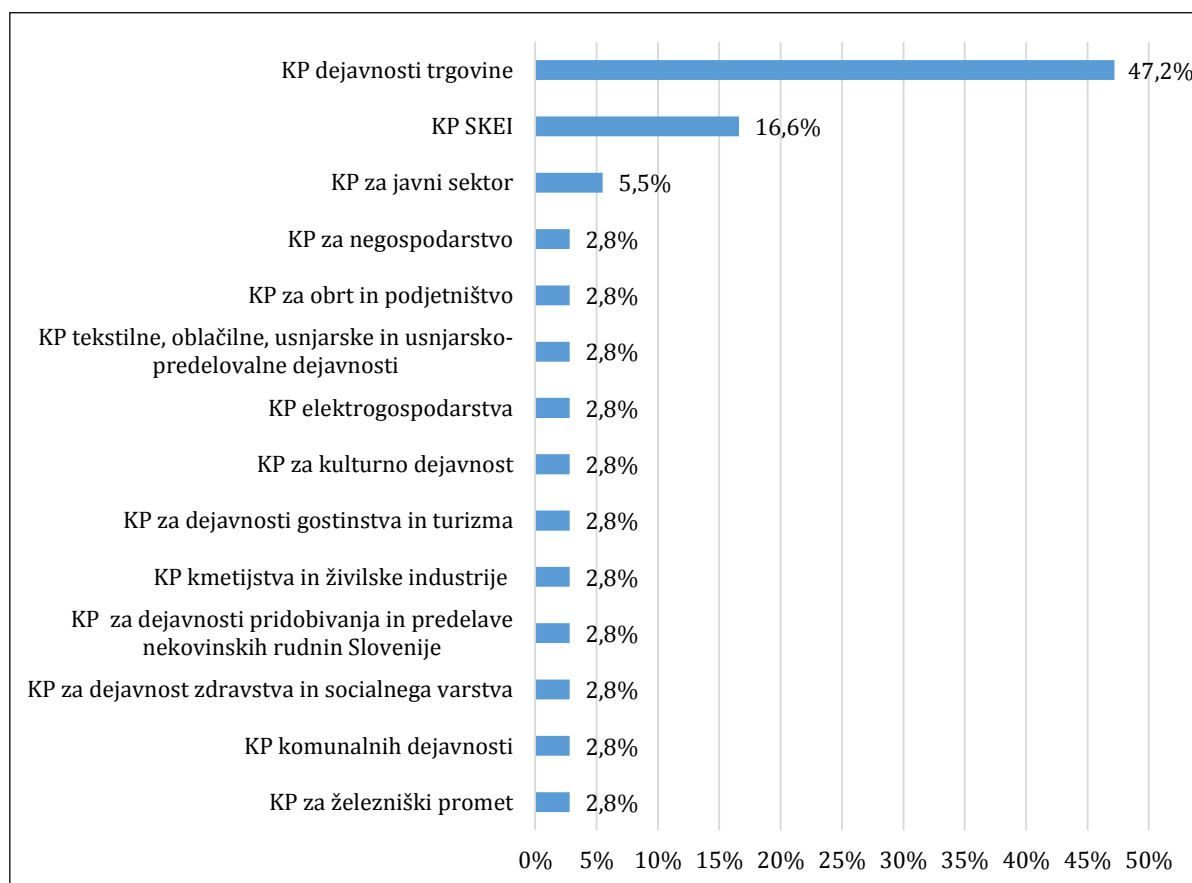
kolektivna pogodba, 3 % anketirancev pa deluje v podjetju, državnem organu oziroma zavodu, kjer kolektivne pogodbe na nobeni ravni ne uporabljajo.

Slika 5: Struktura anketirancev glede na to, katera kolektivna pogodba zavezuje njihovega delodajalca



V nadaljevanju vprašalnika smo anketirane v primeru, da so označili, da jih zavezuje kolektivna pogodba dejavnosti, povprašali katera (*Slika 6*). Rezultati so pokazali, da smo v raziskavo zajeli 14 različnih kolektivnih pogodb dejavnosti. Največji delež predstavljajo tisti anketiranci, ki jih zavezuje kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije (SDTS), saj je bilo takih anketirancev skoraj polovica (47,2 %). S 16,6 % vseh anketirancev sledijo anketiranci, katerih podjetja zavezujejo kolektivne pogodbe Sindikata kovinske in elektroindustrije Slovenije – SKEI (KP za dejavnost elektroindustrije Slovenije, KP za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije in KP za kovinsko industrijo Slovenije), in anketiranci, za katere velja Kolektivna pogodba za javni sektor (5,5 % vseh anketirancev). Pri ostalih kolektivnih pogodbah je bil delež enoten, in sicer 2,8 %.

Slika 6: Struktura anketirancev glede na kolektivno pogodbo, ki zavezuje njihovega delodajalca



Vir: anketa, april 2015

V nadaljevanju sledi prikaz ključnih značilnosti podjetij, zavodov in državnih organov, iz katerih prihajajo sindikalni zaupniki, ki so izpolnjevali anketo. Sindikalne zaupnike smo povprašali po velikosti podjetja (glede na merila v skladu z ZGD-1²), registrirani glavni dejavnosti v skladu s Standardno klasifikacijo dejavnosti iz leta 2008 (SKD 2008) in prisotnosti certifikata »Družini prijazno podjetje«.

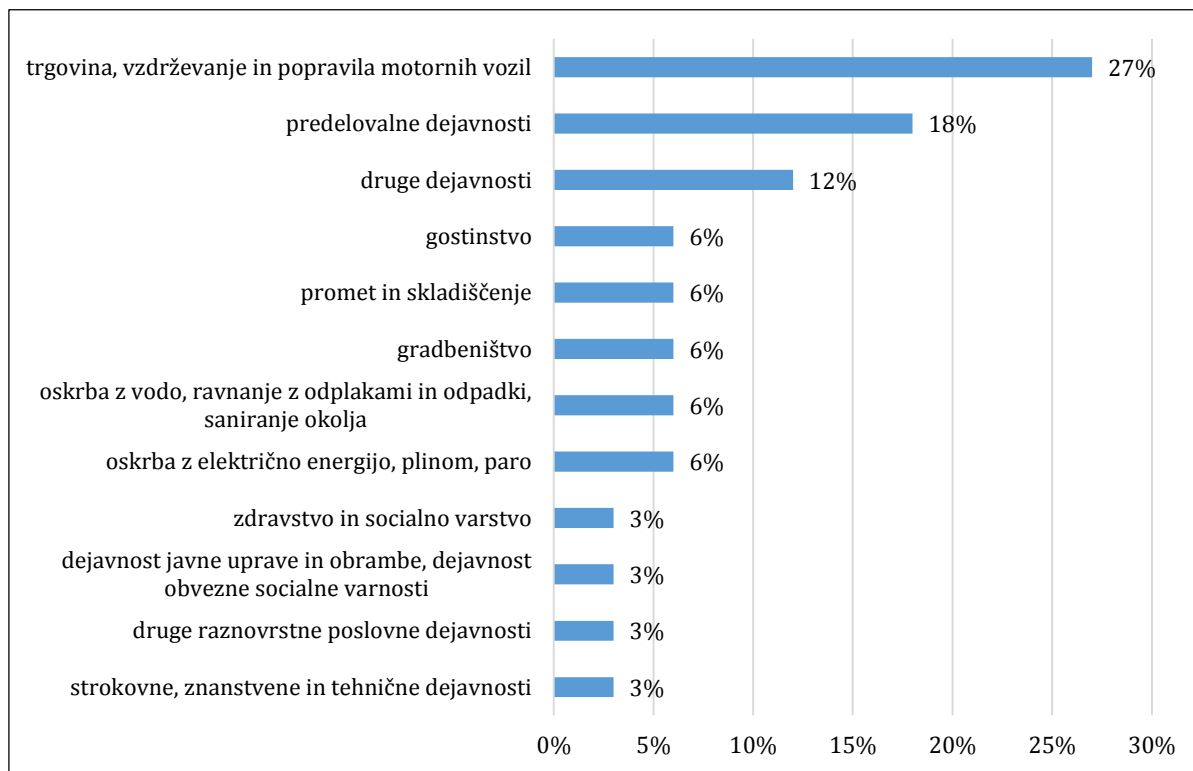
Ugotovili smo, da največji delež sindikalnih zaupnikov (43,75 %) prihaja iz velikih podjetij, zavodov oziroma državnih organov, 37,5 % je takih, ki so zaposleni v srednje velikih podjetjih, 18,75 % pa je zaposlenih v majhnih podjetjih. Noben sindikalni zaupnik ne prihaja iz mikro podjetja, kar lahko pripišemo dejstvu, da je sindikalna organiziranost v mikro podjetjih redka. Ob upoštevanju standardne klasifikacije dejavnosti (SKD 2008) smo ugotovili, da največ sindikalnih

² V skladu z ZGD se družbe med drugim razvrščajo na mikro, majhne, srednje in velike tudi z uporabo merila, ki je število zaposlenih, in sicer:

- mikro (povprečno število zaposlenih v poslovnem letu je manjše od 10),
- majhna (povprečno število zaposlenih v poslovnem letu je manjše od 50),
- srednja (povprečno število zaposlenih v poslovnem letu je manjše od 250),
- velika (povprečno število zaposlenih v poslovnem letu je večje ali enako 250).

zaupnikov prihaja iz podjetij, ki imajo glavno dejavnost registrirano v dejavnosti trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil, takšnih je bilo 27 %, ter iz podjetij, ki imajo glavno dejavnost registrirano v predelovalnih dejavnostih, in sicer 18 %.

Slika 7: Struktura sindikalnih zaupnikov glede na to, kam se uvršča njihovo podjetje oziroma zavod ali državni organ v skladu s standardno klasifikacijo dejavnosti (SKD 2008)

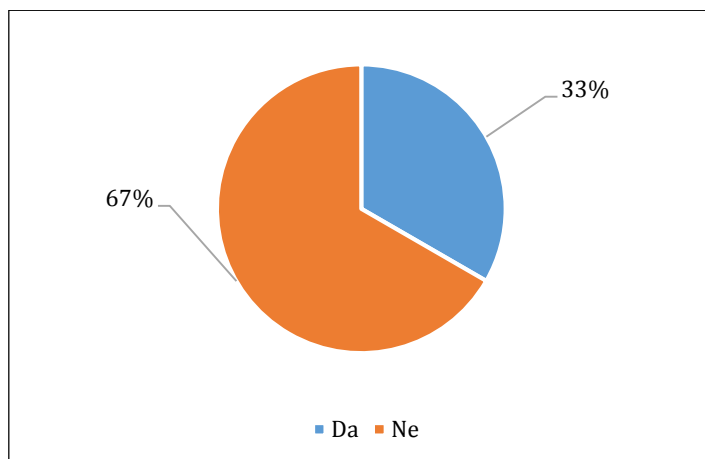


Vir: anketa, april 2015

Ugotovili smo, da je imetje certifikata »Družini prijazno podjetje« povezano z velikostjo podjetja. Med velikimi podjetji jih je kar 57 % pridobilo certifikat družini prijazno podjetje, medtem ko je med srednjimi podjetji takih 25 %, med malimi pa nobenega. Med sindikalnimi zaupniki, ki so sodelovali v anketi, je bilo 33 % takšnih, ki so zaposleni v podjetjih, ki imajo osnovni ali polni certifikat, kar 67 % pa je zaposlenih v podjetjih, ki certifikata nimajo oziroma so ga imeli, pa ga nimajo več. Od teh, ki certifikat imajo, je večina podjetij pridobila polni certifikat, saj ima med podjetji, ki so pridobila certifikat, le eno osnovnega, ostala pa polnega³.

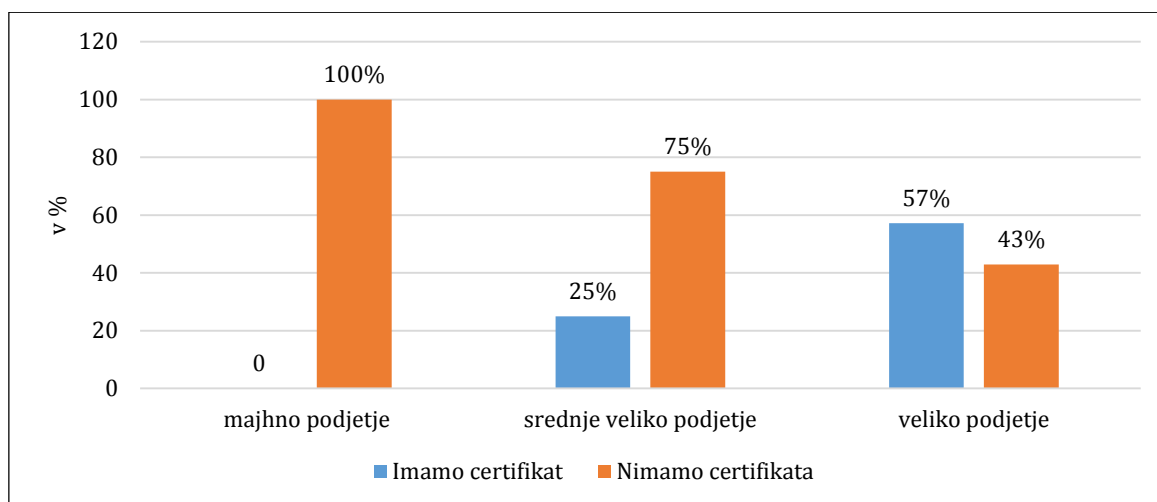
³ Podjetja, ki so pridobila osnovni certifikat »Družini prijazno podjetje«, so se zavezala k uresničevanju najmanj treh ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti, ki jih izberejo iz kataloga ukrepov. Ta obsega več kot 110 ukrepov, ki so razdeljeni po različnih področjih (delovni čas, organizacija dela, delovno mesto, interno komuniciranje itd.). Po treh letih podjetje na podlagi pozitivnega mnenja revizorskega sveta lahko pridobi polni certifikat »Družini prijazno podjetje«, pri čemer se zaveže k implementaciji novih ukrepov. Nosilec postopka podeljevanja certifikata je neprofitna nevladna organizacija Ekvilib Inštitut.

Slika 8: Struktura podjetij glede na to, ali so pridobila certifikat »Družini prijazno podjetje« ali ne



Vir: anketa, april 2015

Slika 9: Prisotnost certifikata »Družini prijazno podjetje« glede na velikost podjetja



Vir: anketa, april 2015

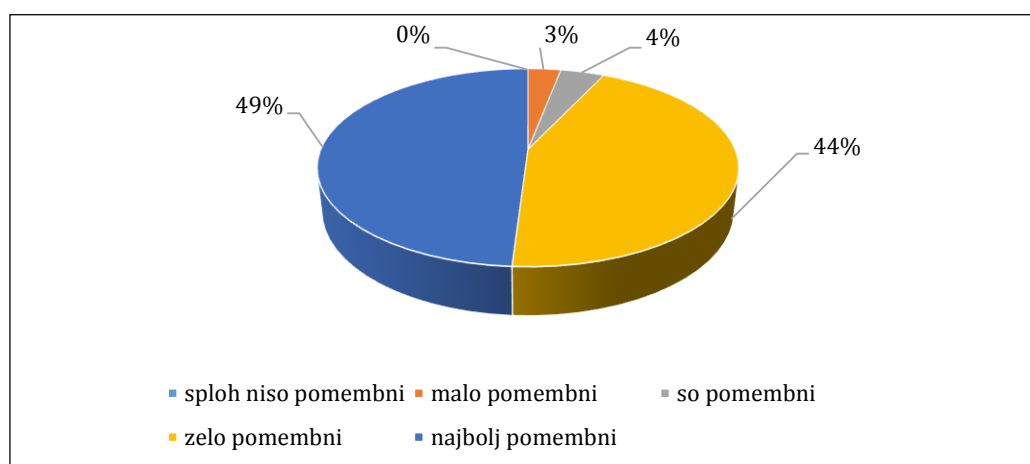
2.2 REZULTATI ANALIZE O POMEMBNOSTI UKREPOV ZA LAŽJE USKLAJEVANJE POKLICNIH IN DRUŽINSKIH OBVEZNOSTI

V nadaljevanju je predstavljena podrobnejša analiza podatkov pridobljenih iz ankete, s katero smo želeli pridobiti podrobnejše mnenje sindikalnih predstavnikov o pomembnosti posameznih ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v praksi, o pozitivnih učinkih, ki jih prinaša njihovo vključevanje v kolektivne pogodbe, o tem, na kateri ravni bi se morali ti urejati ter katere so glavne ovire oziroma razlogi, ki socialnim partnerjem preprečujejo njihovo vključevanje v kolektivne pogodbe v večji meri kot doslej.

2.2.1 Kako pomembni so ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti – pogled sindikalnih predstavnikov

Splošna ocena o tem, kako pomembni so za urejanje delovnih razmerij ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti, je bila med odgovori sindikalnih predstavnikov zelo visoka. Na lestvici ocen od 1 do 10 je kar 64 anketirancev oziroma 93 % dodelilo oceno 7 ali več⁴. Pri tem nihče od sindikalnih predstavnikov ne meni, da ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti niso pomembni za urejanje delovnih razmerij. Le 3 % anketirancev meni, da so ti ukrepi malo pomembni, 4 % jih meni, da so pomembni, 44 % jih meni, da so zelo pomembni, in 49 % jih je prepričanih, da so najbolj pomembni za urejanje delovnih razmerij. Velika večina sodelujočih tako opredeljuje ukrepe za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti kot zelo pomembne in najbolj pomembne dejavnike za urejanje delovnih razmerij.

Slika 10: Struktura odgovorov o pomembnosti ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti

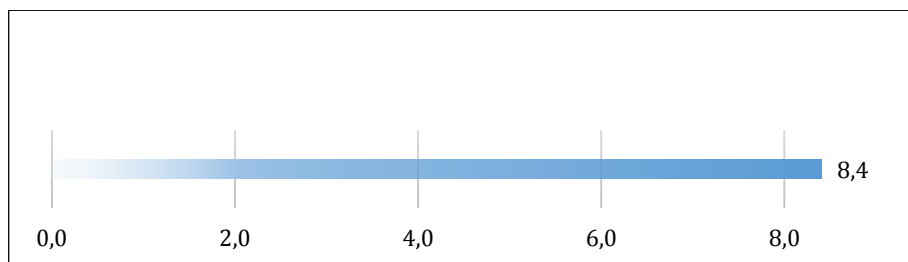


Vir: anketa, april 2015

V povprečju so sindikalisti ocenili, da so ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti za urejanje delovnih razmerij zelo pomembni, saj znaša povprečna ocena pomembnosti teh ukrepov 8,4.

⁴ Ocena od 7 do 8 je na lestvici pomenila, da so ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti ocenjeni kot zelo pomembni za urejanje delovnih razmerij, ocena od 9 do 10 pa je pomenila, da so ti ukrepi ocenjeni kot najbolj pomembni.

Slika 11: Ocena pomembnosti ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti za urejanje delovnih razmerij, povprečna vrednost



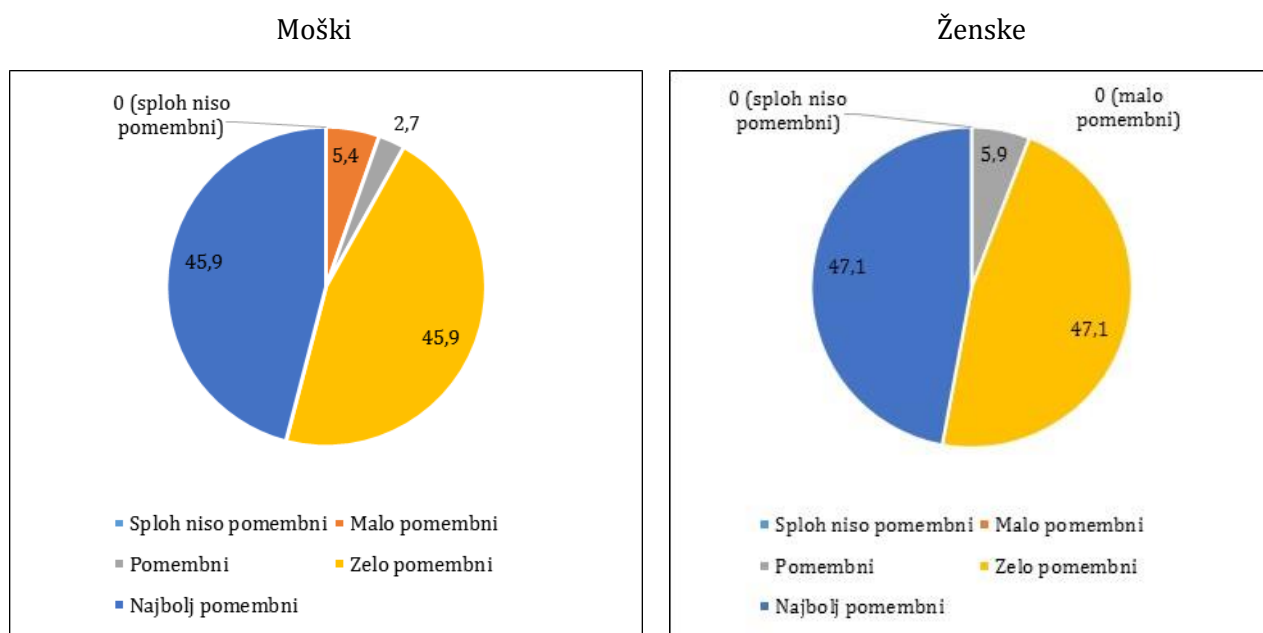
Vir: anketa, april 2015

Opomba: Lestvica pomembnosti ukrepov od 1 do 10 ob tem, da:

- ocena 1 pomeni, da ukrepi sodijo med najmanj pomembne, in
- ocena 10 pomeni, da ukrepi sodijo med najbolj pomembne dejavnike za urejanje delovnih razmerij.

Rezultati kažejo, da med ocenami o pomembnosti ukrepov glede na spol ni večjih odstopanj, tako moški kot ženske menijo, da so ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti zelo oziroma med najbolj pomembnimi (Slika 11).

Slika 12: Ocena pomembnosti ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti za urejanje delovnih razmerij glede na spol



Vir: anketa, april 2015

Pri preverjanju razlike o pomembnosti ukrepov glede na starost smo ugotovili, da kar 60 % anketirancev v starostni kategoriji med 36 in 45 let meni, da so ti ukrepi najbolj pomembni za urejanje delovnih razmerij, tako mnenje pa deli le 40 % starih med 46 in 64 let. Analiza pokaže, da med tistimi, ki imajo dokončano srednješolsko izobrazbo, in tistimi, ki imajo višjo oziroma

visoko stopnjo izobrazbe, ni bistvene razlike v tem, kako pomembni se jim zdijo ti ukrepi za urejanje delovnih razmerij.

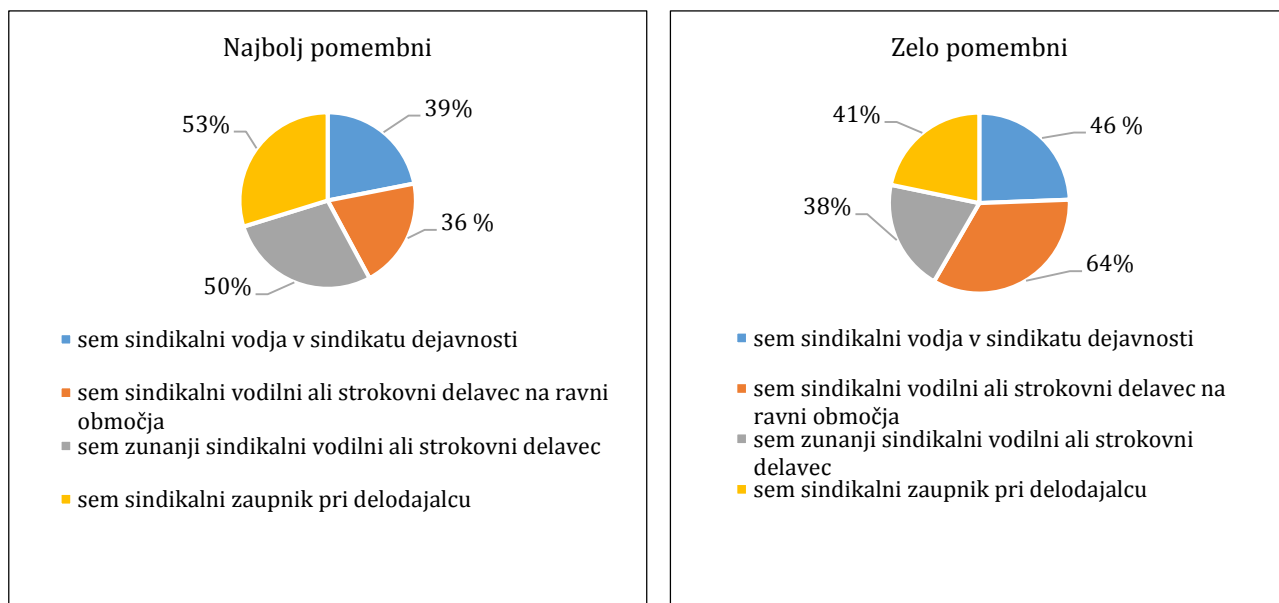
Medtem ko je bilo med anketiranci, ki delujejo v javnem sektorju, takih, ki menijo, da so ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti med najbolj pomembnimi za urejanje delovnih razmerij, kar 77 %, pa je bilo takega mnenja le 42 % anketirancev iz zasebnega sektorja.

Prav tako je analiza pokazala, da kar 71,4 % tistih, ki ne sodelujejo na pogajanjih, meni, da so ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti med najbolj pomembnimi za urejanje delovnih razmerij. Takšno mnenje pa deli 61 % tistih, ki sodelujejo zgolj pri pogajanjih za kolektivne pogodbe na podjetniški ravni, 50 % tistih, ki sodelujejo le pri pogajanjih za kolektivne pogodbe višje ravni, ter 29 % tistih, ki sodelujejo tako pri pogajanjih na podjetniški ravni kot pri pogajanjih za kolektivne pogodbe višje ravni.

Dvema tretjinama sindikalnih zaupnikov, katerih podjetje ni pridobilo certifikata »Družini prijazno podjetje«, se zdijo omenjeni ukrepi med najbolj pomembnimi za urejanje delovnih razmerij, nasprotno pa tako pomembnost tem ukrepom pripisuje le 36 % sindikalnih zaupnikov, katerih podjetja so pridobila ta certifikat.

Zanimivo je, da največjo pomembnost tem ukrepom pripisujejo sindikalni zaupniki (53 %) in zunanji sindikalni vodilni ali strokovni delavci (50 %), medtem ko tako pomembnost tem ukrepom sindikalni vodje sindikatov dejavnosti (38 %) in sindikalni vodilni ali strokovni delavci na ravni območja (36 %) pripisujejo v mnogo manjšem obsegu.

Slika 13: Ocena pomembnosti ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti za urejanje delovnih razmerij glede na funkcijo anketirancev



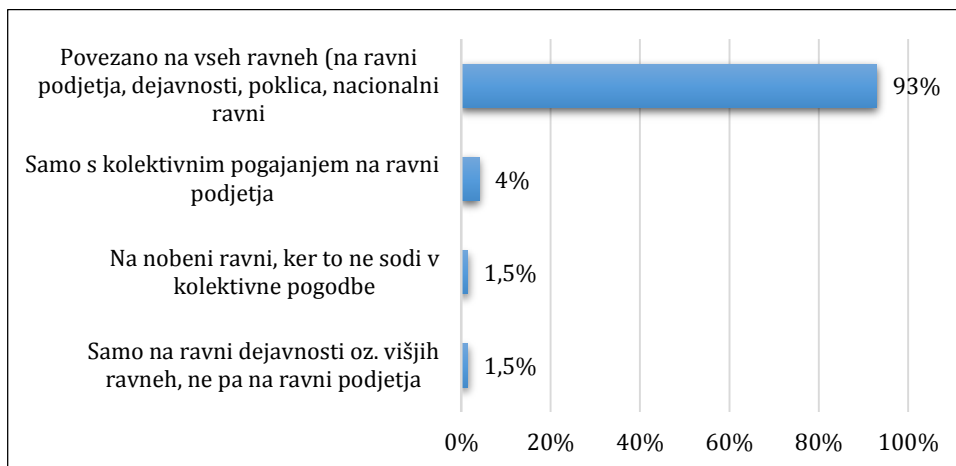
Vir: anketa, april 2015

Opomba: večina anketirancev vsake skupine je ocenila, da gre za ukrepe, ki so bodisi zelo pomembni ali najbolj pomembni. Da ti ukrepi sploh niso pomembni, ni odgovoril nihče, da so malo pomembni, je ocenilo le 15 % sindikalnih vodij v sindikatu dejavnosti; da so pomembni, pa 13 % zunanjih sindikalnih vodilnih ali strokovnih delavcev in 6 % sindikalnih zaupnikov pri delodajalcu.

2.2.2 Najprimernejša raven za urejanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti

Glede na pomembnost, ki jo sindikati pripisujejo obravnavanemu področju, je zanimivo ugotoviti, na kateri ravni kolektivnega dogovarjanja naj bi se po njihovem mnenju urejali ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Velika večina oziroma kar 93 % sindikalistov je mnenja, da bi se morali urejati povezano na vseh ravneh, torej tako na nacionalni ravni, ravni dejavnosti, poklica in podjetij. Le 4 % jih meni, da bi se morali ukrepi urejati samo s pogajanjem na ravni podjetja, še manj oziroma le 1,5 % pa jih meni, da to sodi v kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti ali višje ravni, ne pa na raven podjetij. Prav tako jih 1,5 % meni, da ti ukrepi ne sodijo v kolektivne pogodbe na nobeni ravni.

Slika 14: Na kateri ravni bi se morali urejati ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja?



Vir: anketa, april 2015

Med tistimi, ki menijo, da bi se morali ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti urejati samo s kolektivnim pogajanjem na ravni podjetja, je večina žensk, ki prihajajo iz zasebnega sektorja in imajo dokončano višjo, visoko ali še višjo stopnjo izobrazbe ter se pogajajo tako na podjetniški kot na ravni dejavnosti oziroma višjih ravneh.

2.2.3 Analiza posameznih ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti

Sodelujočim sindikalistom smo ponudili 13 ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti ter jih prosili, da ocenijo, kakšen pomen ima v praksi po njihovem mnenju posamezen ukrep.

Analiza je pokazala, da so sindikalisti v praksi največji pomen pripisali ukrepom, ki se nanašajo na urejanje delovnega časa, omejevanju napotitve delavca z družinskimi obveznostmi na delo v drug kraj in skupnemu spremljanju plačnega sistema z namenom odprave vzrokov za razlike v plačilu, ki bi bile povezane z družinskimi obveznostmi zaposlenih.

1. Urejanje delovnega časa:

- 91 % sindikalistov je bilo mnenja, da imajo ukrepi za lažje prilagajanje otrok na vstop v šolo in vrtec (prost dan na 1. šolski dan za prvošolce; izraba letnega dopusta glede na šolske

počitnice ipd.) velik ali zelo velik pomen v praksi (povprečna vrednost pomembnosti tega ukrepa je znašala 4,5⁵).

- 84 % sindikalistov pripisuje velik ali zelo velik pomen v praksi ukrepu *prilagodljivo urejanje delovnega časa, tako da se upoštevajo potrebe in želje delavk in delavcev z družinskimi obveznostmi* (povprečna vrednost pomembnosti tega ukrepa je znašala 4,2).
- 2. **Omejevanje napotitve delavca z družinskimi obveznostmi na delo v drug kraj.** Po mnenju 80 % sindikalistov ima ta ukrep velik ali zelo velik pomen v praksi. Povprečna vrednost pomembnosti tega ukrepa je znašala 4,1.
- 3. **Skupno spremljanje in monitoring plačnega sistema s ciljem odprave vzrokov za morebitne razlike v plačilu, ki bi bile povezane z družinskimi obveznostmi zaposlenih** (povprečna vrednost pomembnosti tega ukrepa je znašala 4,0). Tudi temu ukrepu je kar 80 % sindikalistov pripisalo velik ali zelo velik pomen v praksi.

Omenjenim ukrepov po pomembnosti v praksi sledijo:

- *posebni ukrepi za lažjo vrnitev nazaj na delo po izteku materinskega, očetovskega, starševskega dopusta (t .i. obdobje uvajanja, dodatno usposabljanje ipd.).* Temu ukrepu je 78 % sindikalistov pripisalo velik ali zelo velik pomen v praksi (povprečna vrednost pomembnosti tega ukrepa pa je znašala 4,0);
- *posebni ukrepi za lažje usklajevanje dela in družinskih obveznosti za zaposlene, ki skrbijo za starejše družinske člane, ki potrebujejo pomoč/oskrbo (npr. dodatni dnevi plačane odsotnosti, fleksibilen delovnik, občasno delo na domu ipd.).* Temu ukrepu je 71 % sindikalistov pripisalo velik ali zelo velik pomen v praksi (povprečna vrednost pomembnosti ukrepa pa je znašala 4,0).

Nekoliko manjši pomen v praksi so sindikalisti pripisali naslednjim ukrepom:

- *enakomerna zastopanost obeh spolov v pogajalskih telesih za kolektivna pogajanja* (povprečna vrednost pomembnosti ukrepa je znašala 3,8);
- *dodatni dnevi plačane odsotnosti zaradi družinskih obveznosti* (povprečna vrednost pomembnosti ukrepa je znašala 3,8);
- *podpora glede otroškega varstva s strani delodajalca (vrtec v podjetju, počitniško varstvo, organiziranje varstva na domu, ponoči, sofinanciranje ipd.)* (povprečna vrednost pomembnosti ukrepa je znašala 3,7).

⁵ Lestvica o pomembnosti ukrepov od 1 do 5: 1 — ukrep nima nobenega pomena, 2 — ukrep ima majhen pomen, 3 — ukrep ima srednji pomen, 4 — ukrep ima velik pomen in 5 — ukrep ima zelo velik pomen.

Od ponujenih ukrepov pa sindikalisti najmanjši pomen pripisujejo ukrepom:

- *delo na domu na predlog delavca* (povprečna vrednost pomembnosti ukrepa je znašala 3,4);
- *posebni ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine za delavke na vodstvenih, vodilnih položajih* (povprečna vrednost pomembnosti ukrepa je znašala 3,5);
- *posebni ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine, namenjeni očetom* (povprečna vrednost pomembnosti ukrepa je znašala 3,6);
- *spodbujanje bolj enakomerne izrabe pravic v zvezi s starševstvom s strani obeh spolov, delavk in delavcev* (povprečna vrednost pomembnosti ukrepa je znašala 3,7).

Med druge ukrepe za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, ki so jih anketiranci predlagali sami, lahko uvrstimo naslednje ukrepe:

- *ukrepi za delavce, ki skrbijo za invalidne člane družine in so financirani iz državnega proračuna;*
- *ukrepi, namenjeni (mladim) staršem ob hospitalizaciji otroka.*

Podrobnejša struktura pomembnosti posameznih ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v praksi je prikazana v *Tabeli 2*.

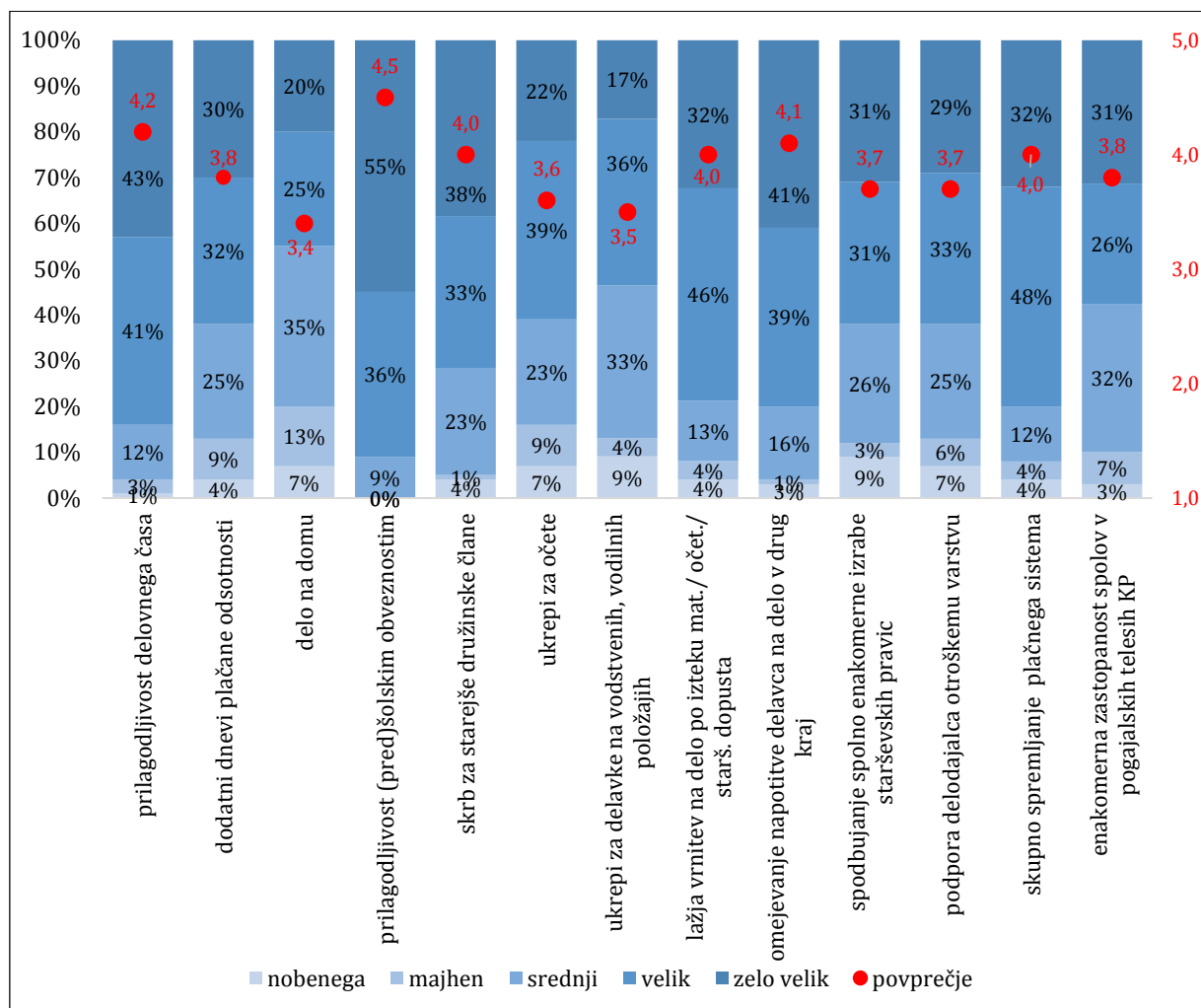
Tabela 2: Pomen posameznega ukrepa za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v praksi

Ukrep/Ocena	nobena pomena	majhen pomen	srednje velik pomen	velik pomen	zelo velik pomen
prilagodljivo urejanje delovnega časa, tako da se upoštevajo potrebe in želje delavk in delavcev z družinskimi obveznostmi	1 %	3 %	12 %	41 %	43 %
dodatni dnevi plačane odsotnosti zaradi družinskih obveznosti	4 %	9 %	25 %	32 %	30 %
prilagajanje za šoloobvezne otroke in vstop v vrtec (prost dan na 1. šolski dan za prvošolce; izraba letnega dopusta glede na šolske počitnice ipd.)	0 %	0 %	9 %	36 %	55 %
posebni ukrepi za lažje usklajevanje za zaposlene, ki skrbijo za svoje starejše družinske člane, ki potrebujejo pomoč/oskrbo (npr. dodatni dnevi plačane odsotnosti, fleksibilen delovnik, občasno delo na domu ipd.)	4 %	1 %	23 %	33 %	38 %
posebni ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine, namenjeni očetom	7 %	9 %	23 %	39 %	22 %
posebni ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine za delavke na vodstvenih, vodilnih položajih	9 %	4 %	33 %	36 %	17 %
delo na domu na predlog delavca	7 %	13 %	35 %	25 %	20 %
posebni ukrepi za lažjo vrnitev nazaj na delo po izteku materinskega, očetovskega, starševskega dopusta (t. i. obdobje uvajanja, dodatno usposabljanje ipd.)	4 %	4 %	13 %	46 %	32 %
omejevanje napotitve delavca z družinskimi obveznostmi na delo v drug kraj	3 %	1 %	16 %	39 %	41 %
spodbujanje bolj enakomerne izrabe pravic v zvezi s starševstvom s strani obeh spolov, delavk in delavcev	9 %	3 %	26 %	31 %	31 %
podpora glede otroškega varstva s strani delodajalca (vrtec v podjetju, počitniško varstvo, organiziranje varstva na domu, ponoči, sofinanciranje ipd.)	7 %	6 %	25 %	33 %	29 %
skupno (delodajalec/sindikati, predstavniki zaposlenih) spremljanje in monitoring plačnega sistema s ciljem odpraviti vzroke za morebitne razlike v plačilu, ki so povezane z družinskimi obveznostmi zaposlenih	4 %	4 %	12 %	48 %	32 %
enakomerna zastopanost obeh spolov v pogajalskih telesih za kolektivna pogajanja	3 %	7 %	32 %	26 %	31 %

Vir: anketa, april 2015

Slika 15 prikazuje, kolikšen pomen so posameznemu ukrepu dali anketiranci, ter povprečno oceno posameznega ukrepa.

Slika 15: Pomembnost ukrepov in povprečna ocena po posameznih ukrepih



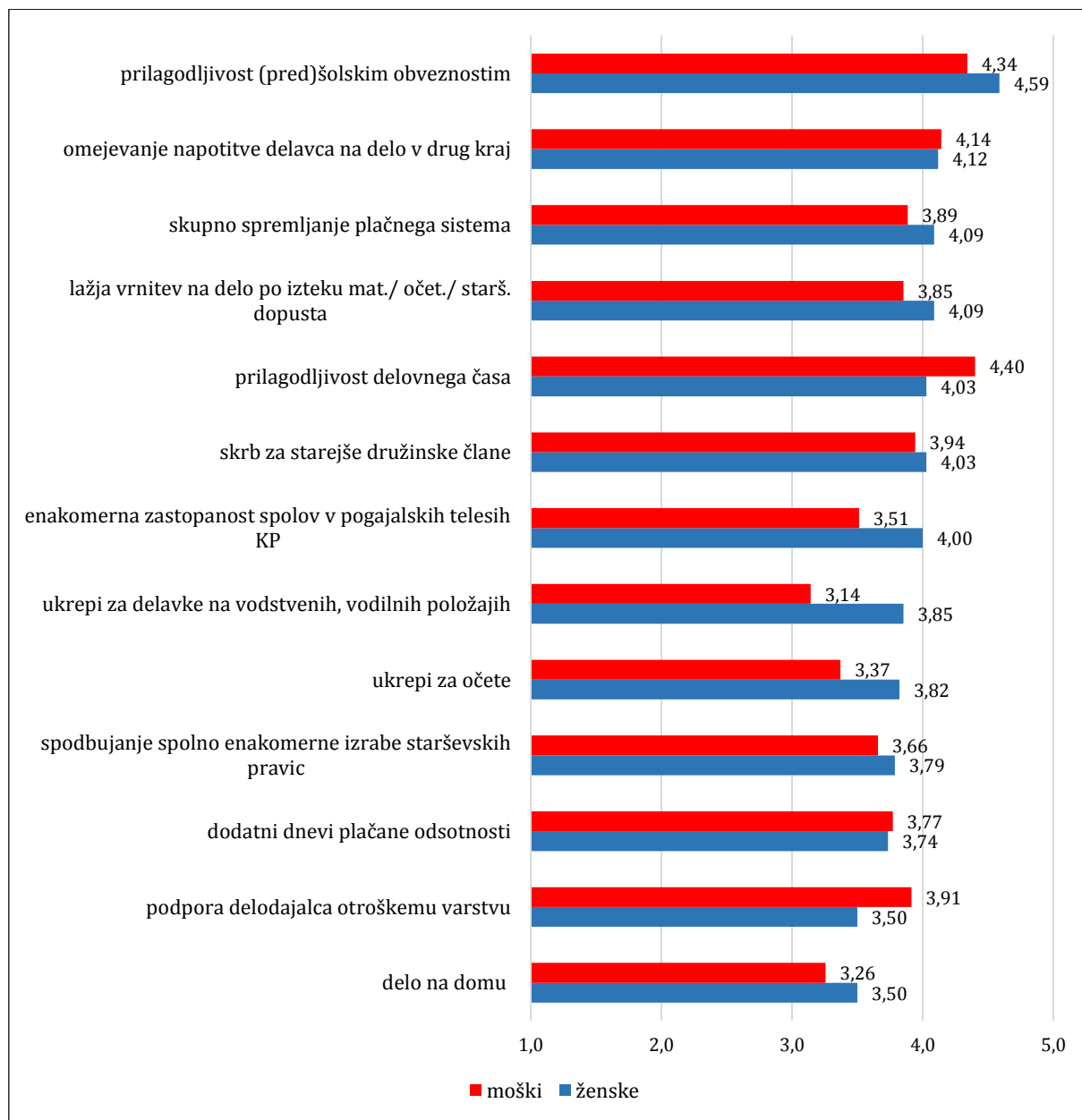
Vir: anketa, april 2015

Desna os – predstavlja povprečno vrednost vseh odgovorov za posamezni ukrep.

Lestvica: 1 – ukrep nima nobenega pomena, 2 – ukrep ima majhen pomen, 3 – ukrep ima srednji pomen, 4 – ukrep ima velik pomen, 5 – ukrep ima zelo velik pomen.

Analiza je pokazala, da so anketirane ženske v povprečju pripisale večjo pomembnost ukrepom za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v praksi kot anketirani moški (Slika 16). Moški so v povprečju večji pomen v praksi pripisali le *podpori otroškega varstva s strani delodajalca (vrtec v podjetju, počitniško varstvo, organiziranje varstva na domu, ponoči, sofinanciranje ipd.)* in *prilagodljivemu urejanju delovnega časa*, tako da se upoštevajo potrebe in želje delavcev z družinskimi obveznostmi. Največji razkorak se kaže pri ukrepih za *delavke na vodstvenih, vodilnih položajih, enakomerni zastopanosti spolov v pogajalskih telesih za kolektivna pogajanja in posebnih ukrepih, namenjenih očetom*, pri čemer so ženske ukrepom pripisale bistveno večji pomen v praksi kot moški.

Slika 16: Pomen posameznega ukrepa za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja glede na spol



Vir: anketa, april 2015

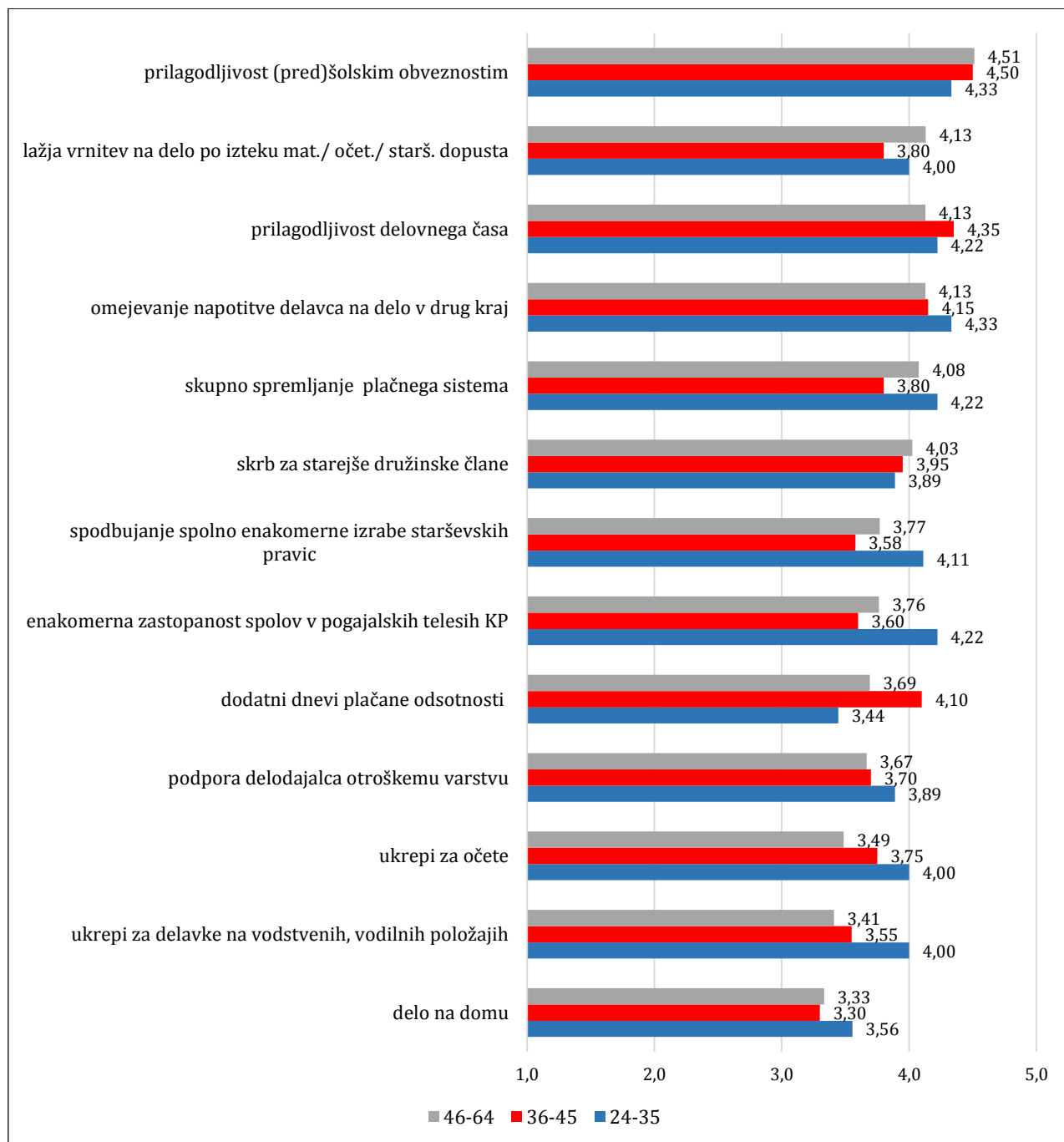
Opomba: predstavljene so povprečne vrednosti vseh odgovorov za posamezni ukrep.

Lestvica: 1 – ukrep nima nobenega pomena, 2 – ukrep ima majhen pomen, 3 – ukrep ima srednji pomen, 4 – ukrep ima velik pomen, 5 – ukrep ima zelo velik pomen.

Anketiranci v starostni skupini od 24 do 35 let so v povprečju večini ukrepov pripisali večji pomen v praksi kot ostale starostne skupine. Največja odstopanja med starostnimi skupinami je opaziti pri (Slika 17):

- enakomerni zastopanosti obeh spolov v pogajalskih telesih v kolektivnih pogajanjih in pri
- posebnih ukrepih za lažje usklajevanje za ženske na vodstvenih, vodilnih položajih.

Slika 17: Pomen posameznega ukrepa za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja glede na starost anketirancev



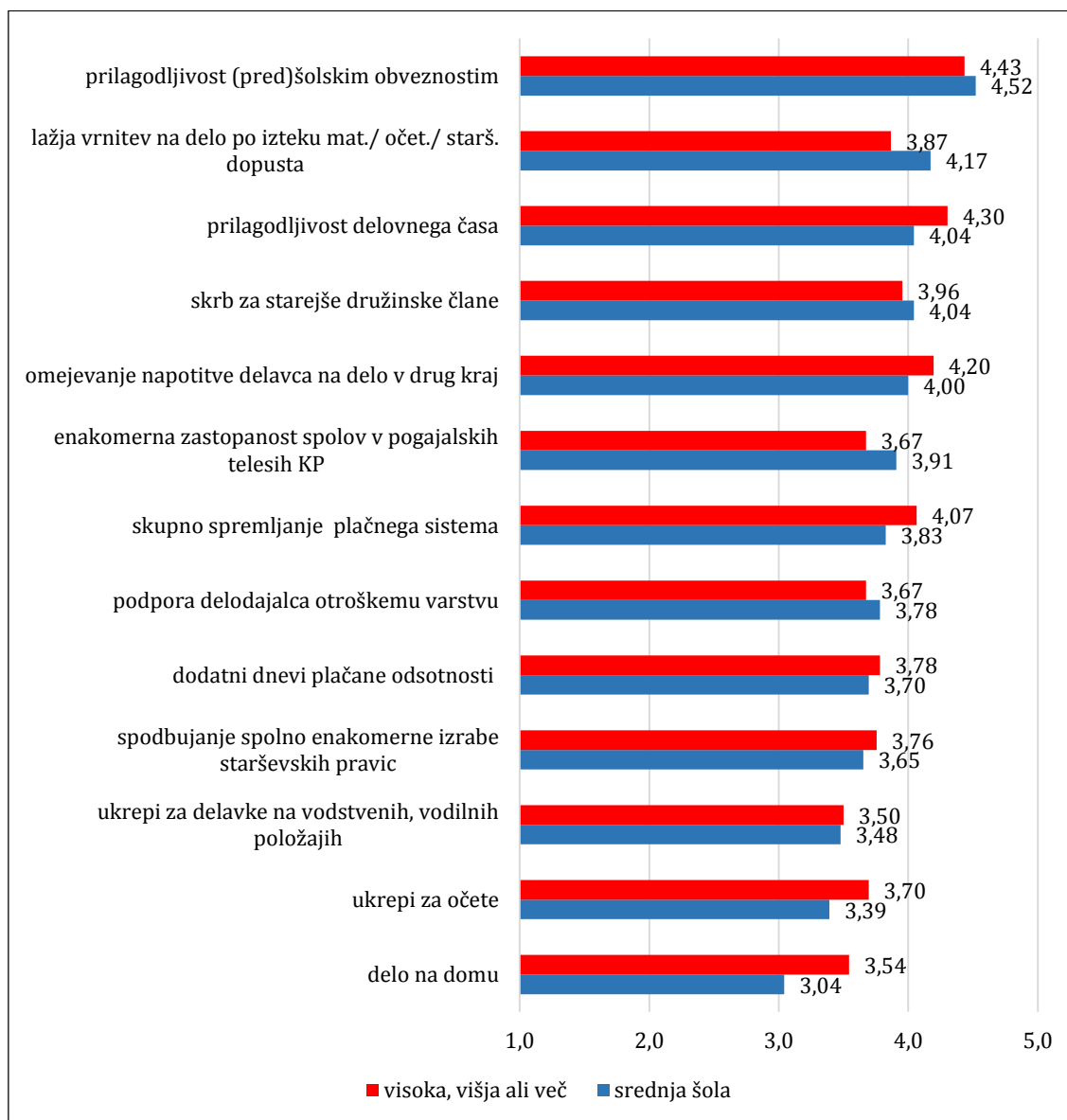
Vir: anketa, april 2015

Opomba: predstavljene so povprečne vrednosti vseh odgovorov za posamezni ukrep.

Lestvica: 1 – ukrep nima nobenega pomena, 2 – ukrep ima majhen pomen, 3 – ukrep ima srednji pomen, 4 – ukrep ima velik pomen, 5 – ukrep ima zelo velik pomen.

Ugotavljamo, da stopnja izobrazbe bistveno ne vpliva na ocenjevanje pomembnosti ukrepov v praksi (*Slika 18*), saj večjih odstopanj med povprečnimi ocenami ni bilo. Odstopanje je opaziti le pri ukrepu *delo na domu na predlog delavca*, pri čemer so tisti z dokončano višjo, visoko ali še višjo stopnjo izobrazbe temu ukrepu pripisali bistveno večji pomen v praksi kot tisti s srednješolsko stopnjo izobrazbe.

Slika 18: Pomen posameznega ukrepa za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja glede na izobrazbo anketirancev



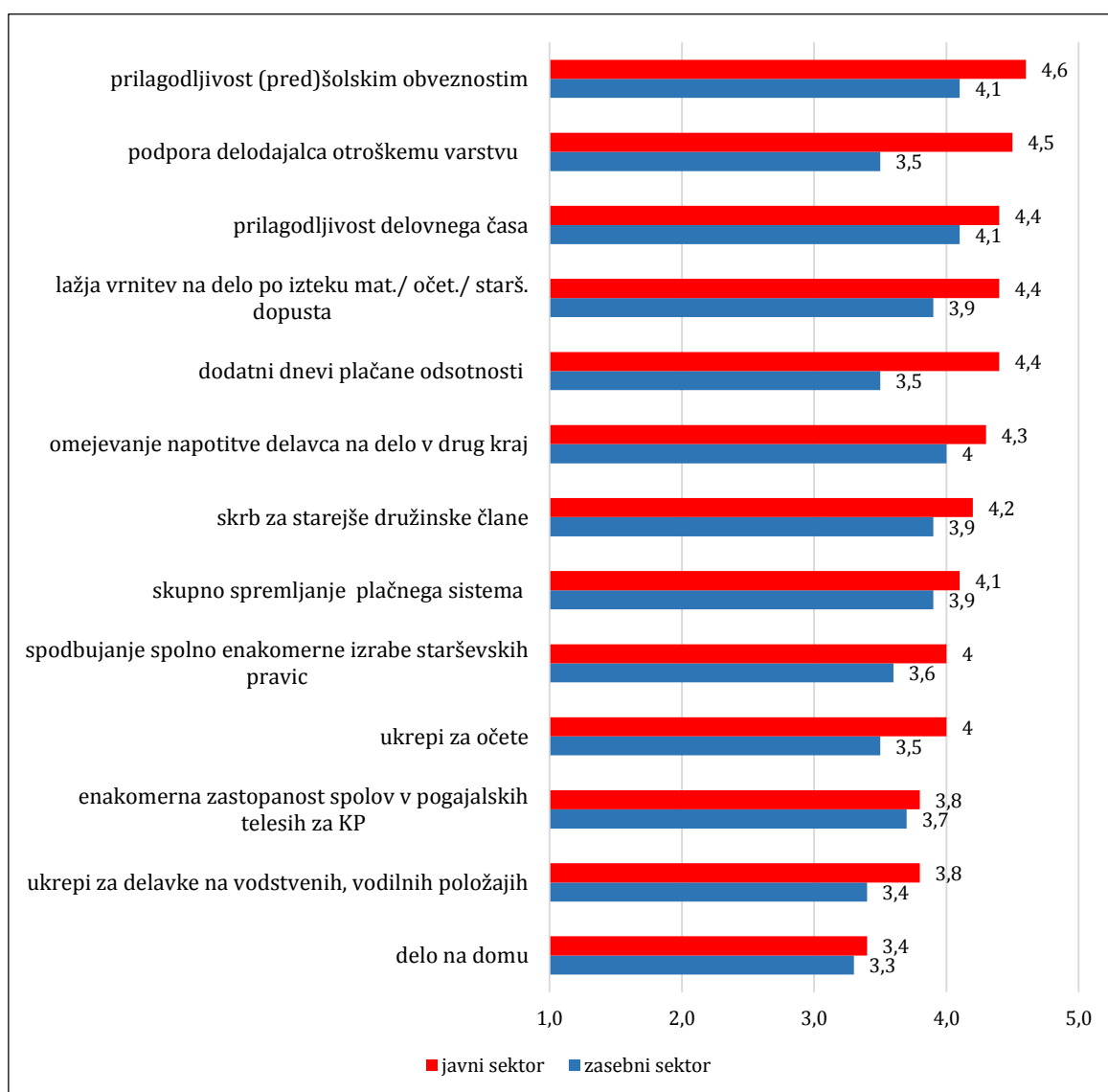
Vir: anketa, april 2015

Opomba: predstavljene so povprečne vrednosti vseh odgovorov za posamezni ukrep.

Lestvica: 1 – ukrep nima nobenega pomena, 2 – ukrep ima majhen pomen, 3 – ukrep ima srednji pomen, 4 – ukrep ima velik pomen, 5 – ukrep ima zelo velik pomen.

V povprečju so anketiranci, ki delujejo v javnem sektorju ukrepom za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v praksi pripisali večji pomen kot anketiranci iz zasebnega sektorja (Slika 19). Največje razlike smo ugotovili pri ukrepu *podpora delodajalca otroškemu varstvu s strani delodajalca (vrtec v podjetju, počitniško varstvo, organiziranje varstva na domu, ponoči, sofinanciranje ipd.)*, kateremu sledijo ukrepi *dodatni dnevi plačane odsotnosti zaradi družinskih obveznosti*, *posebni ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti namenjeni očetom* in ukrepi *za lažje prilagajanje otrok na vstop v šolo ali vrtec (prost dan na 1. šolski dan za prvošolce; izraba letnega dopusta glede na šolske počitnice ipd.)*.

Slika 19: Pomen posameznega ukrepa za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja glede na sektor, v katerem delujejo predstavniki sindikata



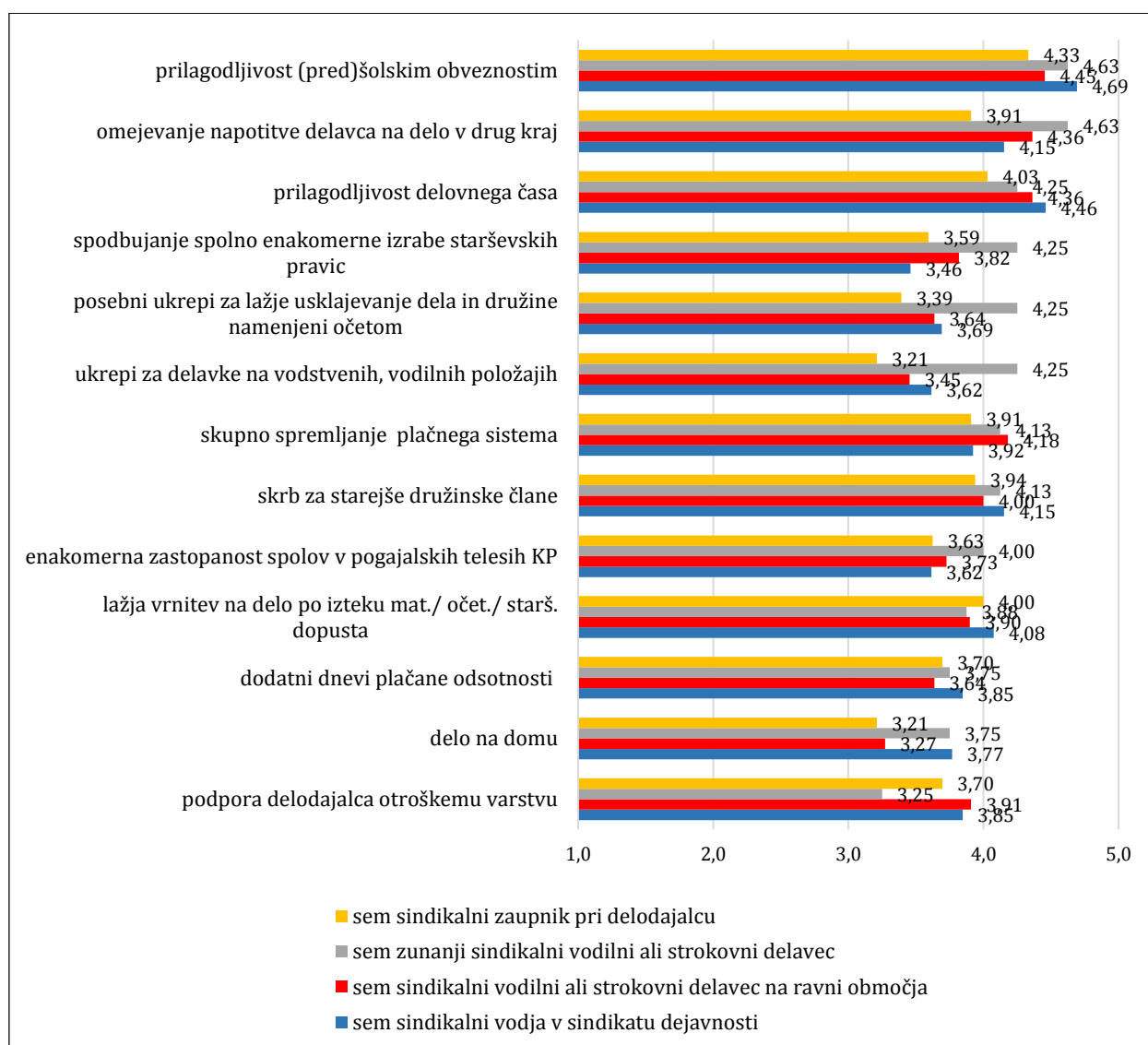
Vir: anketa, april 2015

Opomba: predstavljene so povprečne vrednosti vseh odgovorov za posamezni ukrep.

Lestvica: 1 – ukrep nima nobenega pomena, 2 – ukrep ima majhen pomen, 3 – ukrep ima srednji pomen, 4 – ukrep ima velik pomen, 5 – ukrep ima zelo velik pomen.

Pomen, ki so ga anketiranci pripisali posameznemu ukrepu za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v praksi, se razlikuje glede na funkcijo, ki jo sindikalisti opravljajo (Slika 20). Najverjetneje je to posledica različnih težav, s katerimi se sindikalisti srečujejo na različnih nivojih svojega delovanja. Ugotavljamo, da so zunanji sindikalni vodilni ali strokovni delavci bistveno večji pomen pripisali *posebnim ukrepom za delavke na vodstvenih, vodilnih položajih, posebnim ukrepom za lažje usklajevanje dela in družine, namenjenim očetom, spodbujanju bolj enakomerne izrabe starševskih pravic s strani obeh spolov in omejevanju napotitve delavca na delo v drug kraj*. Pri drugih ukrepih se povprečne vrednosti bistveno ne razlikujejo glede na funkcijo anketirancev.

Slika 20: Pomen posameznega ukrepa za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja glede na funkcijo, ki jo anketiranci opravljajo



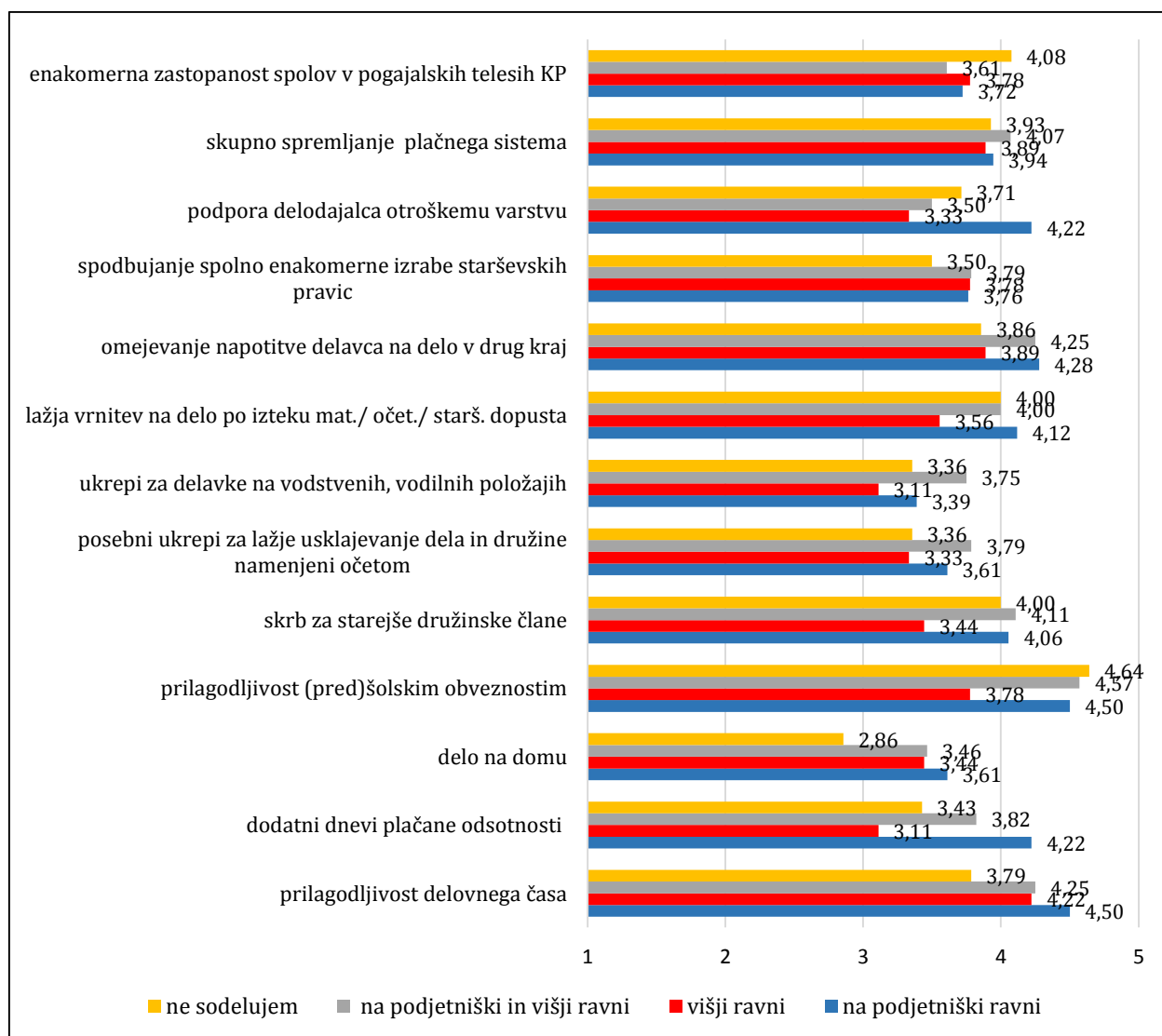
Vir: anketa, april 2015

Opomba: predstavljene so povprečne vrednosti vseh odgovorov za posamezni ukrep.

Lestvica: 1 – ukrep nima nobenega pomena, 2 – ukrep ima majhen pomen, 3 – ukrep ima srednji pomen, 4 – ukrep ima velik pomen, 5 – ukrep ima zelo velik pomen.

V povprečju so tisti, ki sodelujejo zgolj na podjetniški ravni pogajanj, ukrepom za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v praksi pripisali večji pomen kot tisti, ki se pogajajo zgolj na višji ravni kolektivnih pogodb (KP dejavnosti). Največje razlike so se pokazale pri ukrepih *dodatni dnevi plačane odsotnosti zaradi družinskih obveznosti, podpora glede otroškega varstva s strani delodajalca (vrtec v podjetju, počitniško varstvo, organiziranje varstva na domu, ponoči, sofinanciranje ipd.), prilagajanje otrok na vstop v šolo ali vrtec (prost dan na 1. šolski dan za prvošolce; izraba letnega dopusta glede na šolske počitnice ipd.)* ter posebni ukrepi za delavce, ki skrbijo za svoje starejše družinske člane, ki potrebujejo pomoč/oskrbo (npr. dodatni dnevi plačane odsotnosti, fleksibilen delovnik, občasno delo na domu ipd.).

Slika 21: Pomen posameznega ukrepa za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja glede na raven pogajanj pri kolektivnih pogodbah



Vir: anketa, april 2015

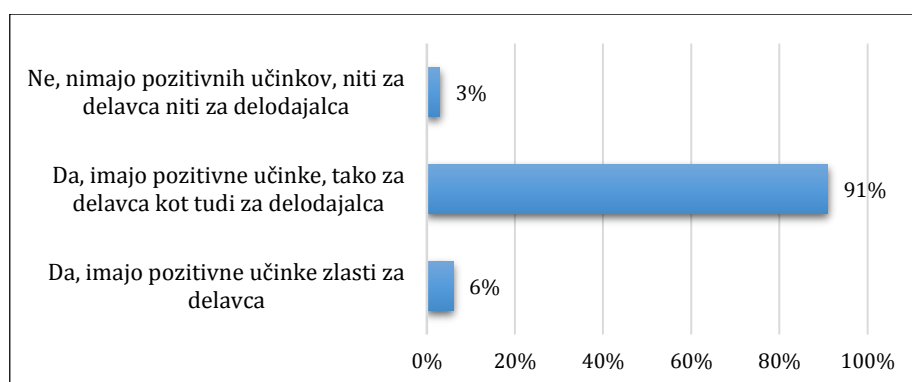
Opomba: predstavljene so povprečne vrednosti vseh odgovorov za posamezni ukrep.

Lestvica: 1 – ukrep nima nobenega pomena, 2 – ukrep ima majhen pomen, 3 – ukrep ima srednji pomen, 4 – ukrep ima velik pomen, 5 – ukrep ima zelo velik pomen.

2.3 POZITIVNI UČINKI UKREPOV ZA LAŽJE USKLAJEVANJE POKLICNIH IN DRUŽINSKIH OBVEZNOSTI

Iz *Slike 22* je razvidno, da med sindikalnimi predstavniki prevladuje stališče, da imajo ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja pozitivne učinke tako za delavce kot za delodajalce, pri čemer se s to trditvijo strinja kar 91 % sindikalistov. Le 3 % anketirancev je bilo mnenja, da ukrepi nimajo pozitivnih učinkov niti za delavca, niti za delodajalca, 6 % pa jih je menilo, da imajo pozitivne učinke zlasti za delavce.

Slika 22: Učinki ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja na zaposlene in delodajalce



Vir: anketa, april 2015

Med tistimi, ki menijo, da imajo ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti pozitivne učinke zlasti za delavce, je polovica žensk, polovica jih ima zaključeno višjo, visoko ali še višjo stopnjo izobrazbe; velika večina je sindikalnih zaupnikov pri delodajalcih v zasebnem sektorju (75 %).

Podrobnejši pregled pokaže, da se v 3 % anketirancev, ki menijo, da ukrepi nimajo pozitivnih učinkov niti za delavca niti za delodajalca, uvrščajo ženske, stare od 46 do 64 let z dokončano srednješolsko izobrazbo. Zaposlene so v zasebnem sektorju kot sindikalne zaupnice pri delodajalcu in ne sodelujejo pri pogajanjih.

2.3.2 Analiza pozitivnih učinkov vpeljevanja ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe

Z anketo smo želeli preveriti, kakšno je mnenje sindikalnih predstavnikov glede pozitivnih učinkov, ki jih prinaša vpeljevanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v kolektivne pogodbe. Prav tako smo anketirance prosili, da ocenijo moč posameznega učinka.

Sindikalni predstavniki so med najmočnejše pozitivne učinke vpeljevanja ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe uvrstili:

- *povečanje zadovoljstva zaposlenih* (povprečna vrednost učinka znaša 4,5)⁶;
- *krepitev zaupanja delavcev v delodajalca* (povprečna vrednost učinka znaša 4,4);
- *zmanjšanje stresa za zaposlene* (povprečna vrednost učinka znaša 4,4) in
- *večjo pripadnost delodajalcu* (povprečna vrednost učinka znaša 4,4).

Tem sledijo pozitivni učinki, ki se odražajo v:

- *večji produktivnosti delavcev* (povprečna vrednost učinka znaša 4,3);
- *večjem ugledu podjetja v javnosti* (povprečna vrednost učinka znaša 4,2);
- *zmanjšanju fluktuacije* (povprečna vrednost učinka znaša 4,0);
- *bolj fleksibilni ureditvi delovnih razmerij* (povprečna vrednost učinka znaša 3,9);
- *privabljanju najkvalitetnejših kandidatov za zaposlitev* (povprečna vrednost učinka znaša 3,9),
- *zmanjšanju absentizma* (povprečna vrednost učinka znaša 3,9),
- *v formalno zavezujočih ukrepih za delavce in delodajalce* (povprečna vrednost učinka znaša 3,9) in
- *večjem obsegu pravic delavcev z družinskimi obveznostmi* (povprečna vrednost učinka znaša 3,8).

Najmanj pomembna oziroma najmanj močna pozitivna učinka vpeljevanja ukrepov v kolektivne pogodbe pa sta po mnenju anketirancev:

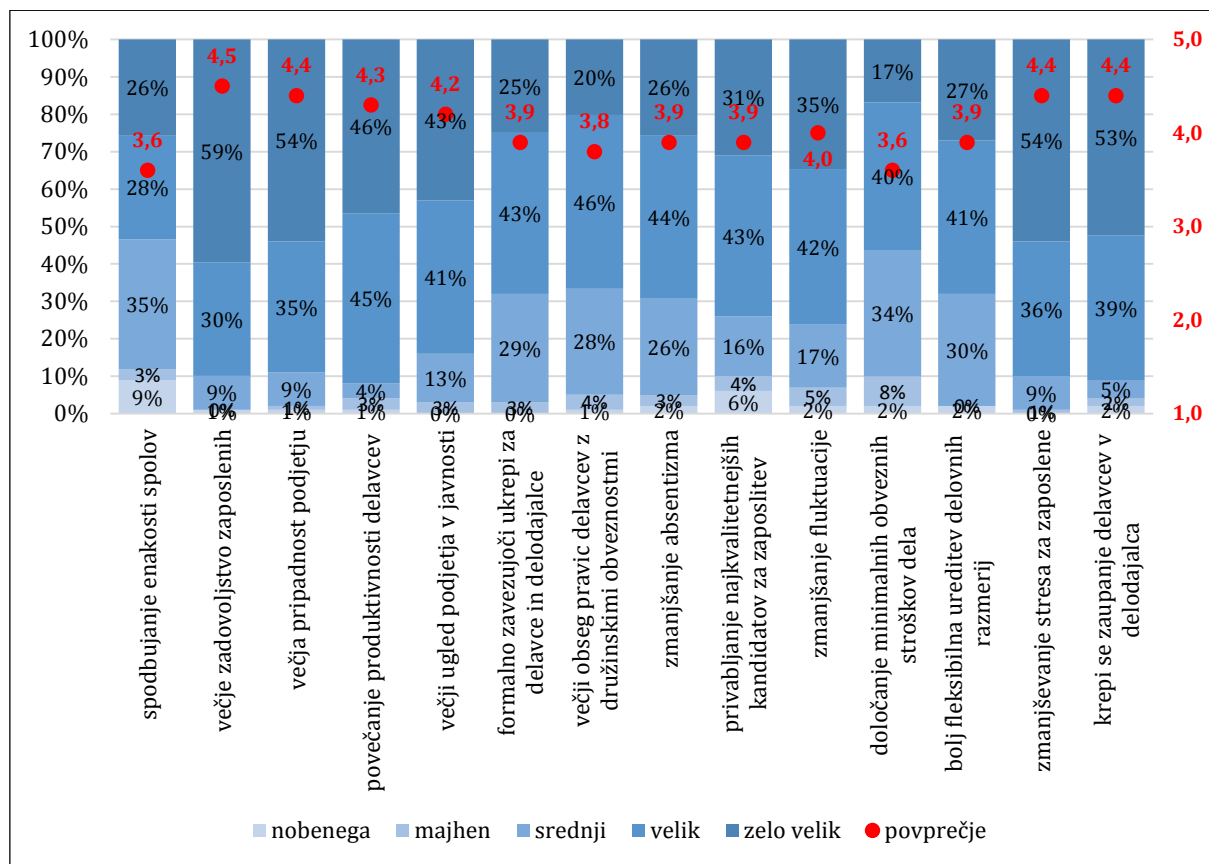
- *spodbujanje enakosti spolov* (povprečna vrednost učinka znaša 3,6) in
- *določanje minimalnih obveznih stroškov dela* (povprečna vrednost učinka znaša 3,6).

Pri tem je potrebno poudariti, da je povprečna ocena pozitivnih učinkov vpeljevanja ukrepov v kolektivne pogodbe relativno visoka. Med drugimi pozitivnimi učinki, ki jih prinašajo ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v kolektivnih pogodbah, je po mnenju anketirancev še *sproščeno delovno okolje*.

Povprečne vrednosti pozitivnih učinkov posameznega ukrepa, kot moč posameznega ukrepa glede na pozitivne učinke, ki jih prinaša po mnenju anketirancev prikazuje *Slika 23*.

⁶ Lestvica za merjenje pozitivnih učinkov vpeljevanja posameznega ukrepa od 1 do 5: 1 – ukrep nima pozitivnih učinkov, 2 – ukrep ima majhen pozitiven učinek, 3 – ukrep ima srednje velik pozitiven učinek, 4 – ukrep ima močan pozitiven učinek in 5 – ukrep ima zelo močan pozitiven učinek.

Slika 23: Pozitivni učinki vpeljevanja ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v kolektivne pogodbe in povprečne vrednosti pozitivnih učinkov



Vir: anketa, april 2015

Opombe:

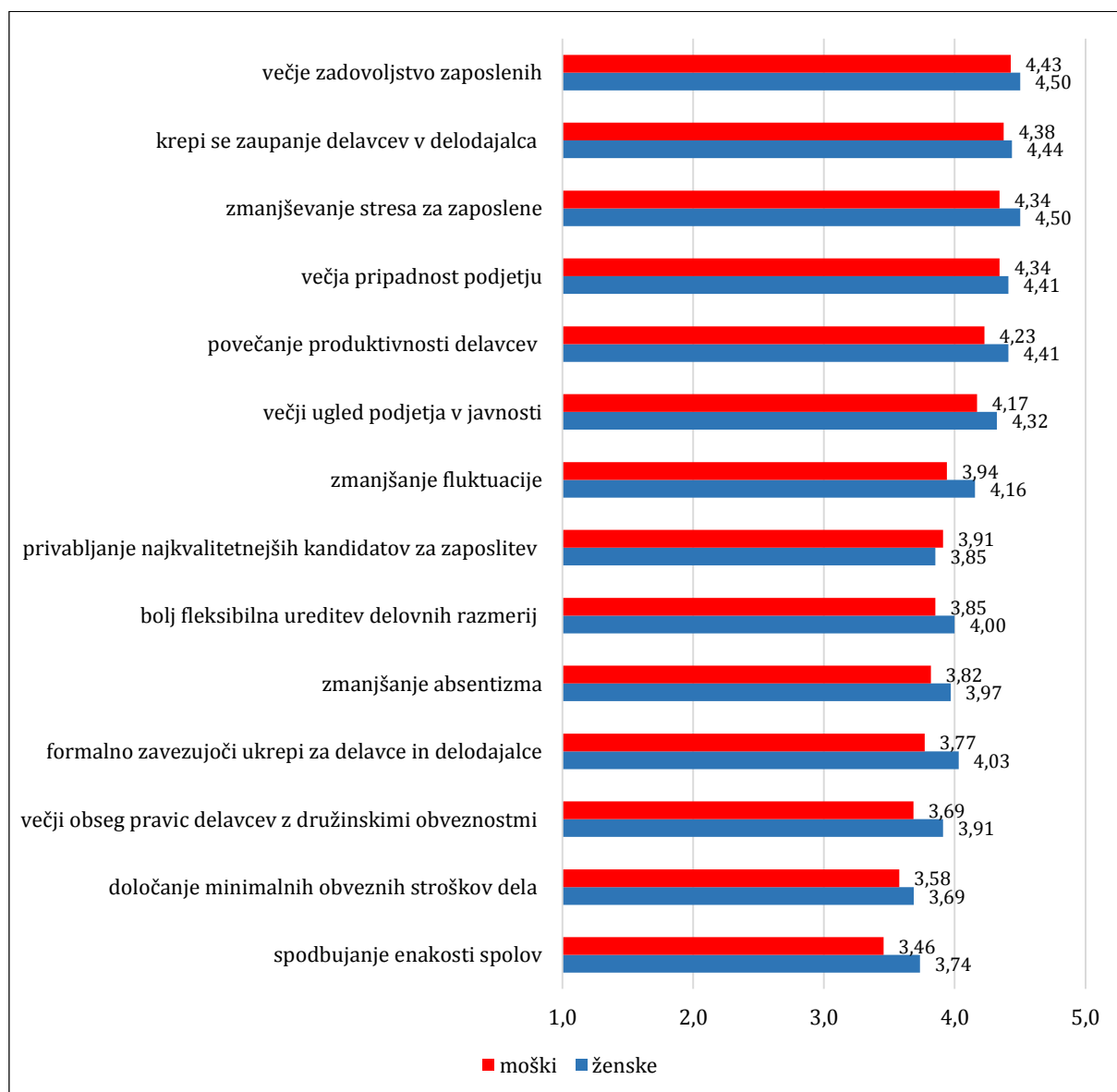
Desna os – predstavlja povprečno vrednost vseh odgovorov za posamezni pozitiven učinek.

Lestvica: 1 – vpeljevanje ukrepov nima pozitivnih učinkov, 2 – vpeljevanje ukrepov ima majhen pozitiven učinek, 3 – vpeljevanje ukrepov ima srednje velik pozitiven učinek, 4 – vpeljevanje ukrepov ima močan pozitiven učinek in 5 – vpeljevanje ukrepov ima zelo močan pozitiven učinek.

Kot prikazuje *Slika 23*, kar 59 % anketirancev meni, da ima vpeljevanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti zelo velik pozitiven učinek na *večje zadovoljstvo zaposlenih*; 54 % anketirancev pa meni, da ima vpeljevanje teh ukrepov zelo velik pozitiven učinek na *zmanjševanje stresa za zaposlene* in na *večjo pripadnost zaposlenih podjetju*. Le 6 % jih meni, da ti ukrepi nimajo nobenega učinka na privabljanje *najkvalitetnejših kandidatov za zaposlitev*.

V povprečju so ženske pripisale močnejše pozitivne učinke vpeljevanju ukrepov v kolektivne pogodbe kot moški (*Slika 24*) pri vseh ponujenih učinkih, le pri učinku *privabljanje najkvalitetnejših kandidatov za zaposlitev* so anketiranci moškega spola učinku pripisali večjo pozitivno moč. Kljub navedenemu pa je potrebno poudariti, da so razlike med ocenami moških in žensk pri vseh navedenih pozitivnih učinkih vpeljevanja ukrepov v kolektivne pogodbe izjemno majhne.

Slika 24: Mnenje anketirancev o pozitivnih učinkih vpeljevanja ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v kolektivne pogodbe glede na spol



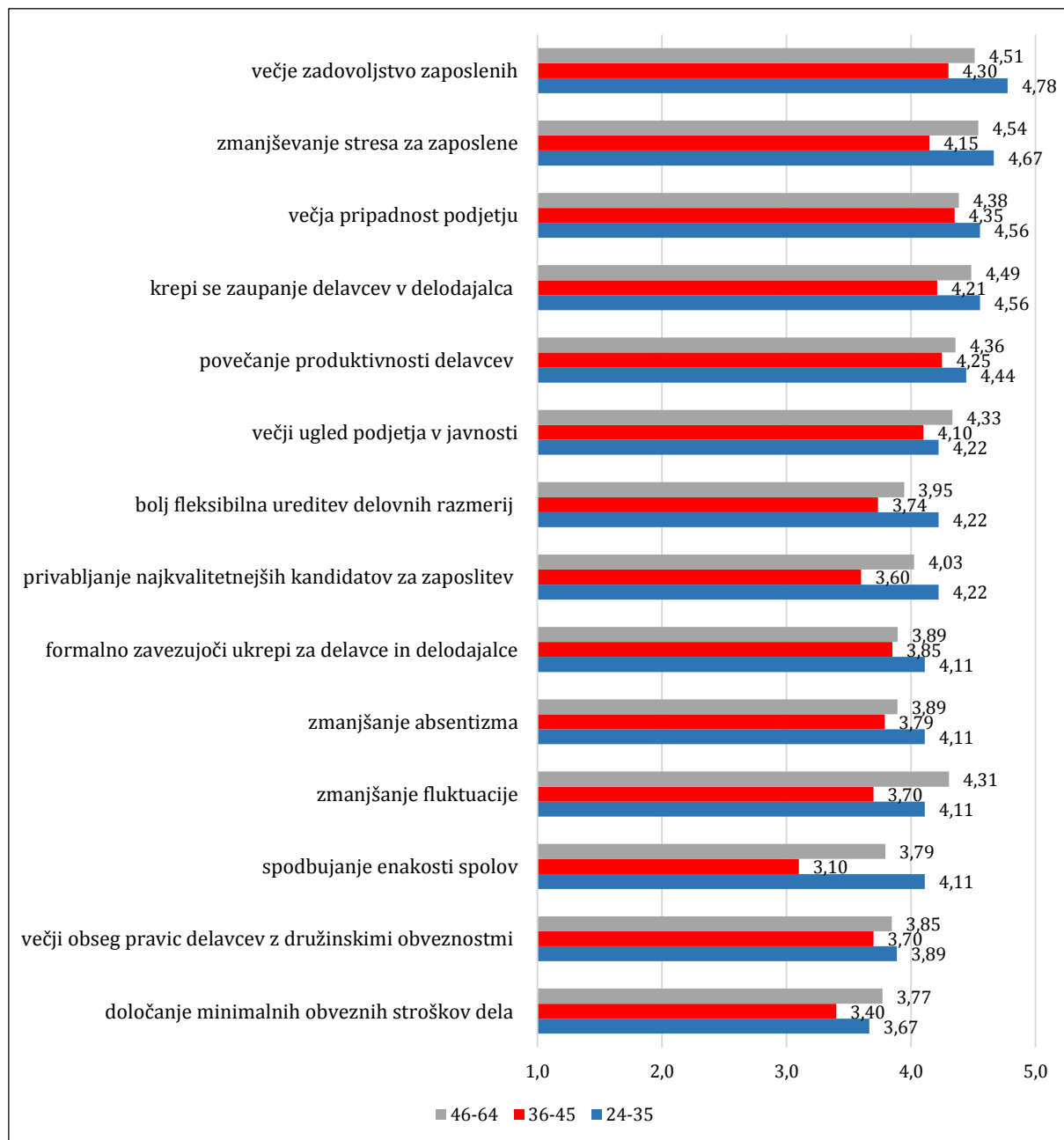
Vir: anketa, april 2015

Desna os – predstavlja povprečno vrednost vseh odgovorov za posamezni pozitiven učinek.

Lestvica: 1 – vpeljevanje ukrepov nima pozitivnih učinkov, 2 – vpeljevanje ukrepov ima majhen pozitiven učinek, 3 – vpeljevanje ukrepov ima srednje velik pozitiven učinek, 4 – vpeljevanje ukrepov ima močan pozitiven učinek in 5 – vpeljevanje ukrepov ima zelo močan pozitiven učinek.

Pri analizi pozitivnih učinkov vpeljevanja ukrepov v kolektivne pogodbe glede na starostne skupine anketirancev izstopa razlika v povprečni oceni o pozitivnih učinkih, ki jih imajo ukrepi na *spodbujanje enakosti spolov*, pri čemer so temu dejavniku anketiranci v starostni skupini od 36 do 45 let pripisali bistveno večji pozitivni učinek. Prav tako je bila ta razlika v povprečnih ocenah med anketiranci največja (*Slika 25*).

Slika 25: Mnenje anketirancev o pozitivnih učinkih vpeljevanja ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v kolektivne pogodbe glede na starost anketirancev



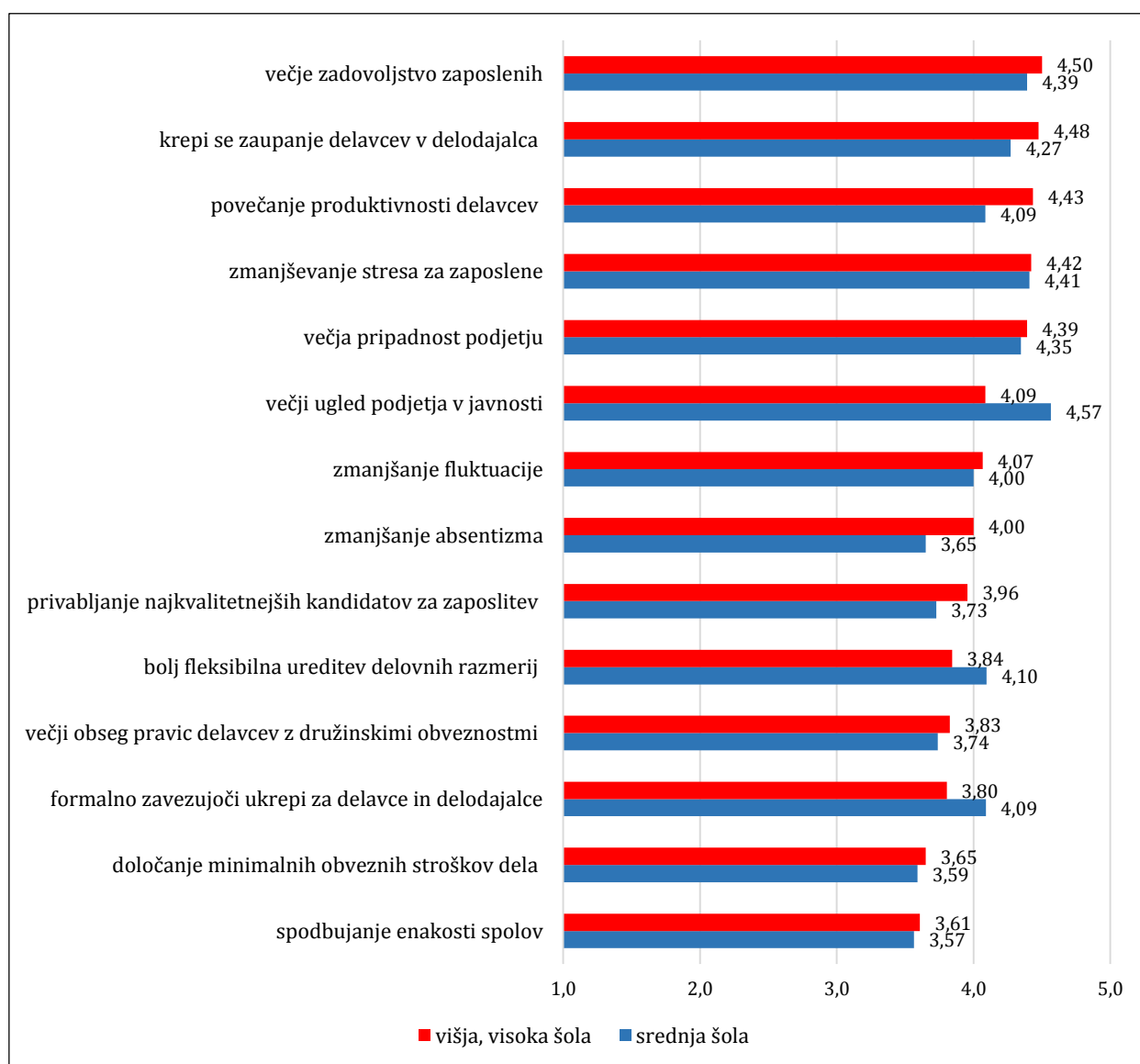
Vir: anketa, april 2015

Desna os — predstavlja povprečno vrednost vseh odgovorov za posamezni pozitivni učinek.

Lestvica: 1 — vpeljevanje ukrepov nima pozitivnih učinkov, 2 — vpeljevanje ukrepov ima majhen pozitiven učinek, 3 — vpeljevanje ukrepov ima srednje velik pozitiven učinek, 4 — vpeljevanje ukrepov ima močan pozitiven učinek in 5 — vpeljevanje ukrepov ima zelo močan pozitiven učinek.

Anketiranci z dokončano višjo, visoko ali še višjo stopnjo izobrazbe so v povprečju pozitivni vpliv vpeljevanja ukrepov v kolektivne pogodbe ocenjevali z višjimi povprečnimi ocenami kot anketiranci s srednješolsko izobrazbo (*Slika 26*). Največja razlika med povprečnimi ocenami glede na izobrazbo je opazna pri oceni pozitivnosti ukrepov na *večji ugled podjetja v javnosti*, pri čemer so tisti s srednješolsko izobrazbo vpeljevanju teh ukrepov pripisali bistveno višjo povprečno oceno kot tisti z višjo, visoko ali še višjo stopnjo izobrazbe. Najmanjša razlika med povprečnimi ocenami glede na izobrazbo anketirancev pa je opazna pri učinku ukrepov na *zmanjševanje stresa za zaposlene*.

Slika 26: Mnenje anketirancev o pozitivnih učinkih vpeljevanja ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v kolektivne pogodbe glede na izobrazbo



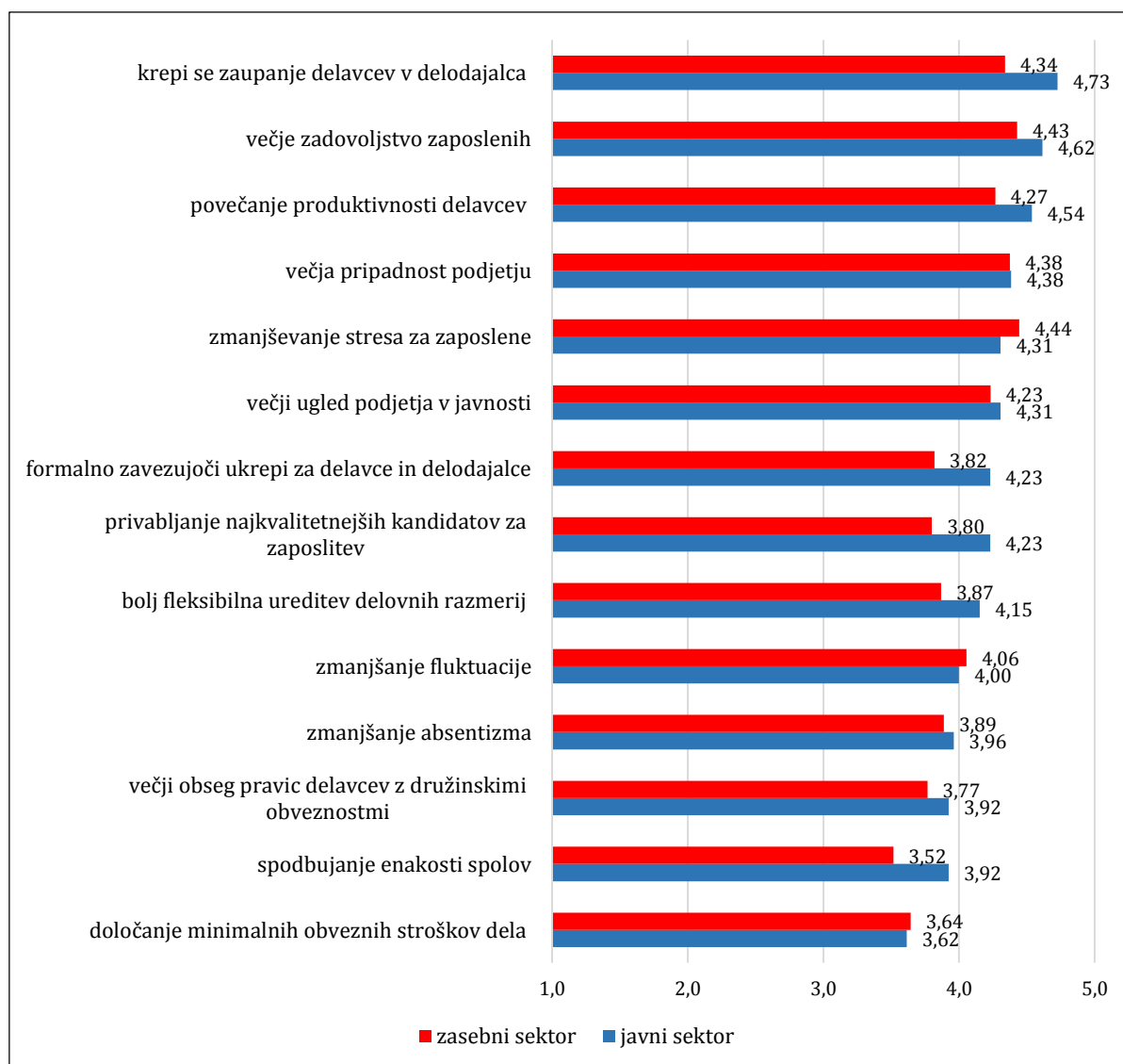
Vir: anketa, april 2015

Desna os — predstavlja povprečno vrednost vseh odgovorov za posamezni pozitiven učinek.

Lestvica: 1 — vpeljevanje ukrepov nima pozitivnih učinkov, 2 — vpeljevanje ukrepov ima majhen pozitiven učinek, 3 — vpeljevanje ukrepov ima srednje velik pozitiven učinek, 4 — vpeljevanje ukrepov ima močan pozitiven učinek in 5 — vpeljevanje ukrepov ima zelo močan pozitiven učinek.

Anketiranci iz javnega sektorja so v splošnem nekoliko bolj prepoznali pozitivni vpliv vpeljevanja ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v kolektivne pogodbe kot tisti iz zasebnega sektorja (*Slika 27*). Največja razlika se kaže pri učinkih ukrepov *na spodbujanje enakosti spolov, privabljanje najkvalitetnejših kandidatov za zaposlitev* in v primeru *formalno zavezujočih ukrepov za delavce in delodajalce*, pri čemer so tisti iz javnega sektorja učinkom teh ukrepov pripisali večjo pozitivno moč. Na drugi strani pa so anketiranci iz zasebnega sektorja večji pozitivni učinek ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v kolektivnih pogodbah pripisali *zmanjševanju stresa za zaposlene* in *zmanjševanju fluktuacije*. Pri tem pa je potrebno opozoriti, da so razlike med ocenami zelo majhne.

Slika 27: Mnenje anketirancev o pozitivnih učinkih vpeljevanja ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v kolektivne pogodbe glede na sektor



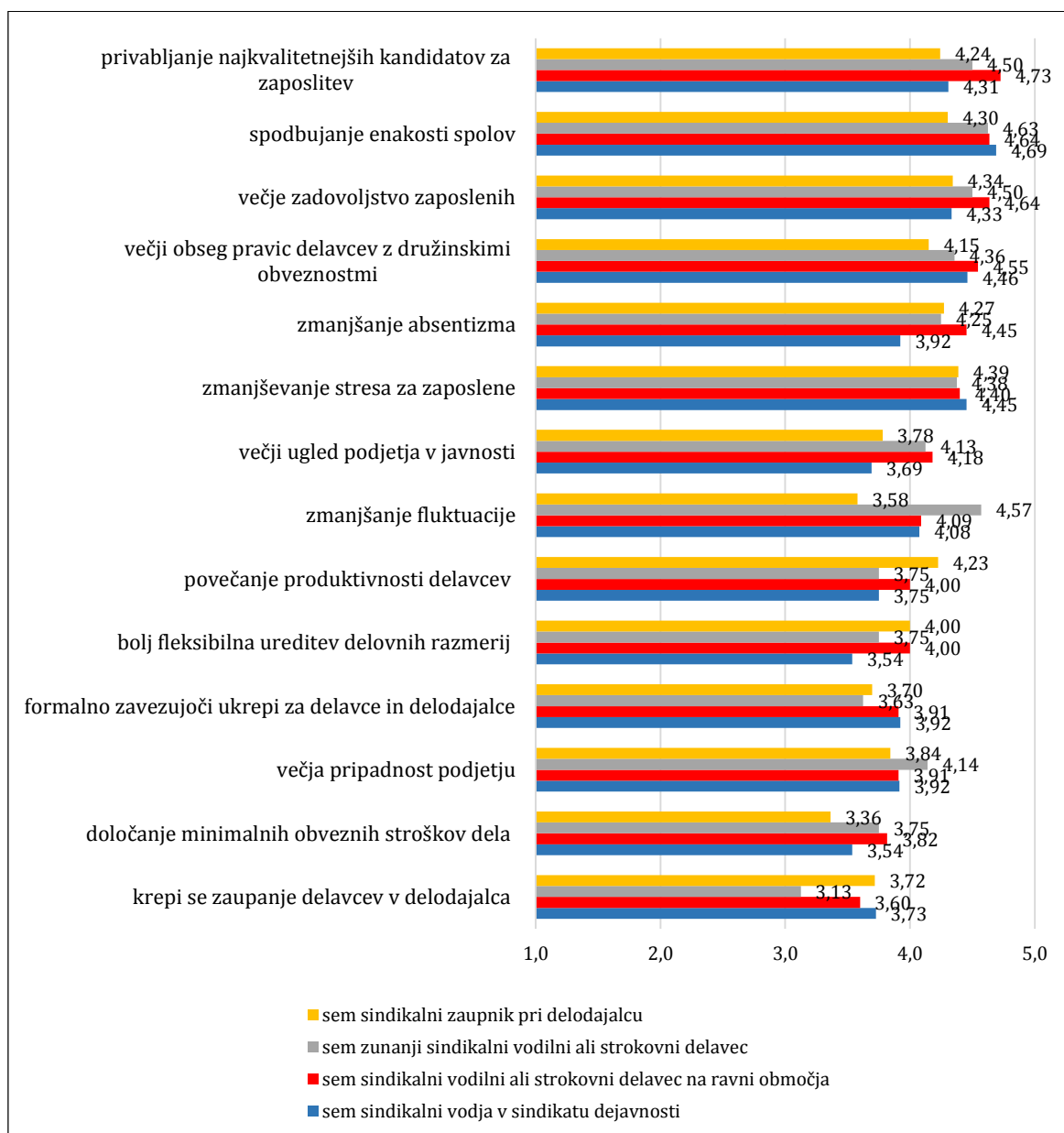
Vir: anketa, april 2015

Desna os — predstavlja povprečno vrednost vseh odgovorov za posamezni pozitivni učinek.

Lestvica: 1 — vpeljevanje ukrepov nima pozitivnih učinkov, 2 — vpeljevanje ukrepov ima majhen pozitiven učinek, 3 — vpeljevanje ukrepov ima srednje velik pozitiven učinek, 4 — vpeljevanje ukrepov ima močan pozitiven učinek in 5 — vpeljevanje ukrepov ima zelo močan pozitiven učinek.

Pri analizi rezultatov o pozitivnih učinkih vpeljevanja ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v kolektivne pogodbe glede na funkcijo oziroma položaj anketirancev opazimo največjo razliko med povprečnimi ocenami med anketiranci pri oceni učinka *zmanjšanje fluktuacije*. Ta učinek so zunanji sindikalni vodilni ali strokovni delavci v primerjavi z ostalimi skupinami anketirancev ocenili z višjo povprečno oceno, prav tako so razlike med povprečnimi ocenami v tem primeru največje.

Slika 28: Mnenje anketirancev o pozitivnih učinkih vpeljevanja ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v kolektivne pogodbe glede na funkcijo anketirancev



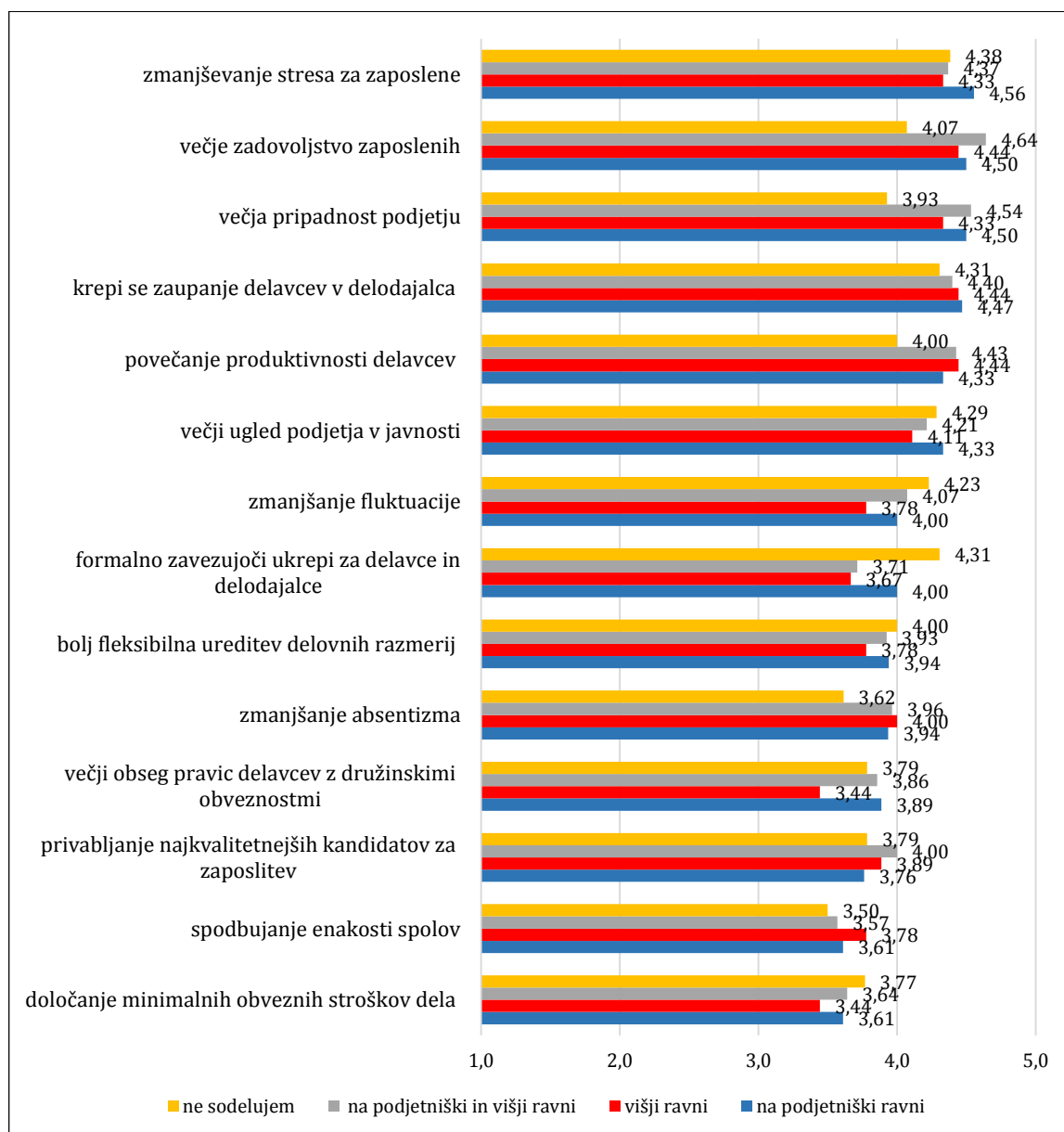
Vir: anketa, april 2015

Desna os — predstavlja povprečno vrednost vseh odgovorov za posamezni pozitiven učinek.

Lestvica: 1 — vpeljevanje ukrepov nima pozitivnih učinkov, 2 — vpeljevanje ukrepov ima majhen pozitiven učinek, 3 — vpeljevanje ukrepov ima srednje velik pozitiven učinek, 4 — vpeljevanje ukrepov ima močan pozitiven učinek in 5 — vpeljevanje ukrepov ima zelo močan pozitiven učinek.

V povprečju se menja anketirancev o pozitivnih vplivih vpeljevanja ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v kolektivne pogodbe glede na to, na kateri ravni pogajanj sodelujejo, bistveno ne razlikujejo. V nekoliko večji meri so anketiranci, ki sodelujejo na podjetniški ravni pogajanj, močnejši pozitivni učinek ukrepov prepoznali na *večanje obsega pravic delavcev z družinskimi obveznostmi*.

Slika 29: Mnenje anketirancev o pozitivnih učinkih vpeljevanja ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v kolektivne pogodbe glede na to, na kateri ravni pogajanj sodelujejo



Vir: anketa, april 2015

Desna os — predstavlja povprečno vrednost vseh odgovorov za posamezni pozitivni učinek.

Lestvica: 1 — vpeljevanje ukrepov nima pozitivnih učinkov, 2 — vpeljevanje ukrepov ima majhen pozitiven učinek, 3 — vpeljevanje ukrepov ima srednje velik pozitiven učinek, 4 — vpeljevanje ukrepov ima močan pozitiven učinek in 5 — vpeljevanje ukrepov ima zelo močan pozitiven učinek.

2.4 OVIRE ZA VKLJUČEVANJE UKREPOV ZA LAŽJE USKLAJEVANJE POKLICNIH IN DRUŽINSKIH OBVEZNOSTI V KOLEKTIVNE POGODBE

Anketiranci so lahko izbirali med različnimi ovirami, ko so ocenjevali, katere so tiste ključne oziroma glavne ovire, ki preprečujejo, da bi se ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja vključevali v kolektivne pogodbe na različnih ravneh v še večji meri kot doslej.

Med najpomembnejše ovire oziroma razloge, ki socialnim partnerjem preprečujejo, da bi se ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v praksi vključevali v kolektivne pogodbe v večji meri, kot so se do sedaj, so anketiranci najpogosteje navedli naslednja razloga (*Slika 30*):

- *ker želi imeti delodajalec proste roke pri urejanju teh vprašanj (neformalizirani ukrepi, urejanje s splošnimi akti ali z neobvezujočimi akti – mehka pravila).* Kar 68 % sindikalistov meni, da je ta ovira velik oziroma zelo velik razlog za to, da se ti ukrepi ne vpeljujejo v večji meri (povprečna ocena pomembnosti te ovire znaša 3,9⁷);
- *ker delodajalci niso dovolj informirani na tem področju.* Da je to velika oziroma zelo velika ovira pri vpeljevanju ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v kolektivne pogodbe, meni kar 62 % anketirancev (povprečna ocena pomembnosti te ovire znaša 3,7).

Po pomembnosti sledita še oviri:

- *ker bi bilo to predrago za podjetje* (povprečna ocena pomembnosti te ovire znaša 3,2) in
- *ker sindikati niso dovolj informirani na tem področju* (povprečna ocena pomembnosti te ovire znaša 3,0).

Od ponujenih ovir oziroma razlogov so anketiranci najmanjši pomen pripisali naslednjim oviram:

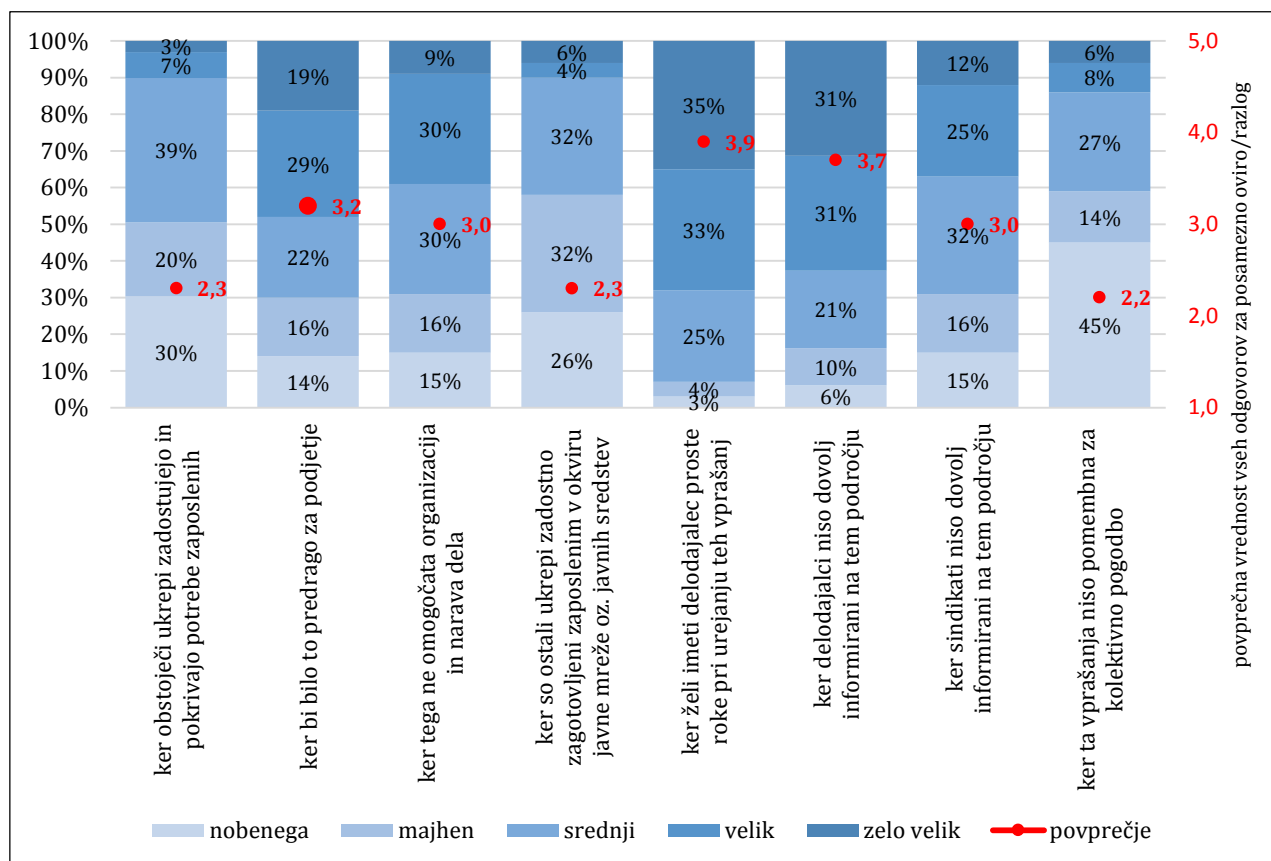
- *ker ta vprašanja niso pomembna za kolektivno pogodbo* (povprečna ocena pomembnosti ovire znaša 1,2);
- *ker obstoječi ukrepi zadostujejo in pokrivajo potrebe zaposlenih* (povprečna ocena pomembnosti ovire znaša 2,3) in

⁷ Anketiranci so s pomočjo lestvice razpona od 1 do 5 ocenili, koliko prispeva posamezna ovira k temu, da se ti ukrepi bolj ne vključujejo v kolektivne pogodbe na različnih ravneh.

Pomen: 1 – to ni razlog/ovira, 2 – to je majhna ovira/malo pomemben razlog, 3 – to je srednje velika ovira/srednje pomemben razlog, 4 – to je velika ovira/pomemben razlog, 5 – to je zelo velika ovira/zelo pomemben razlog.

- ker so ostali ukrepi zadostno zagotovljeni zaposlenim v okviru javne mreže oziroma javnih sredstev (javni vrtci, domovi za ostarele ipd.) (povprečna ocena pomembnosti ovire znaša 2,3).

Slika 30: Glavne ovire oziroma razlogi, da se ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v praksi ne bi vključevali v kolektivne pogodbe v še večji meri kot do sedaj



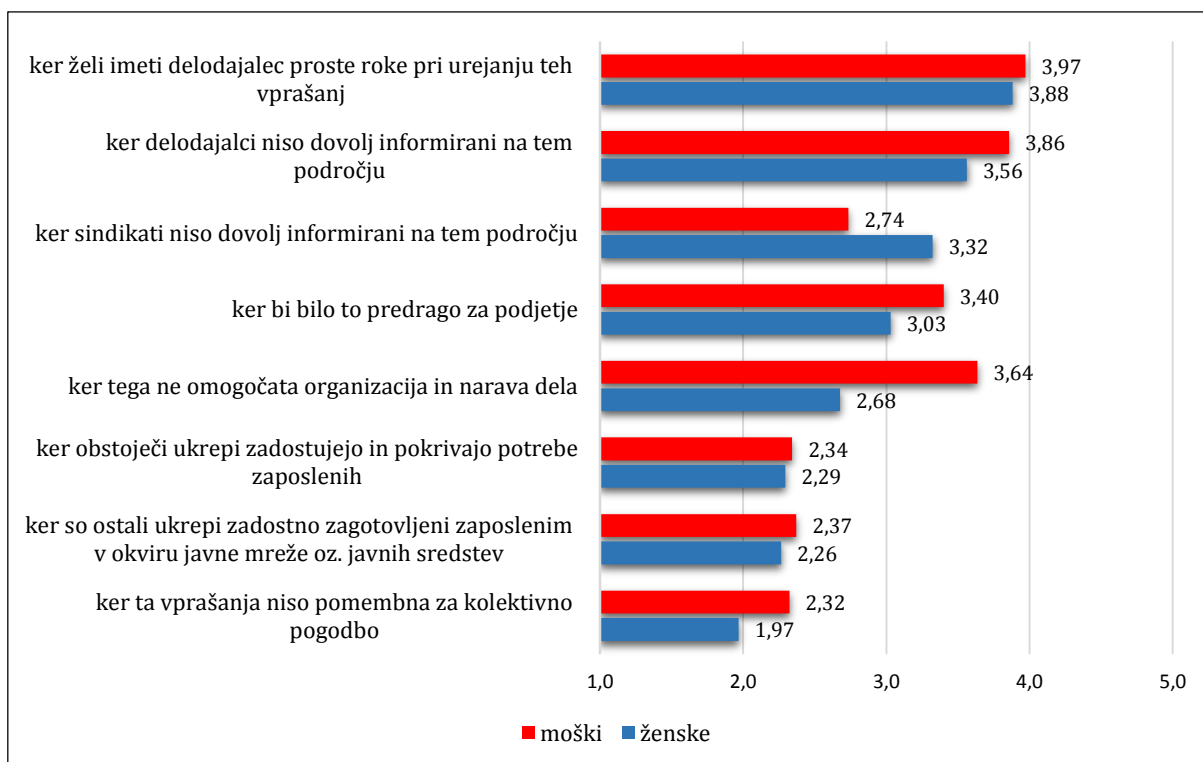
Vir: anketa, april 2015

Opomba: Desna os – predstavlja povprečno vrednost vseh odgovorov za posamezno oviro/razlog.

Lestvica: 1 – to ni razlog/ovira, 2 – to je majhna ovira/malo pomemben razlog, 3 – to je srednje velika ovira/srednje pomemben razlog, 4 – to je velika ovira/pomemben razlog, 5 – to je zelo velika ovira/zelo pomemben razlog.

Analiza je prav tako pokazala, da ženske v povprečju navedene dejavnike v manjši meri prepoznavajo kot ovire oziroma kot razloge, da se ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v še večji meri ne bi vključevali v kolektivne pogodbe kot moški (*Slika 31*). Največja razlika v mnenju med spoloma se pokaže pri razlogu, da gre za *premajhno informiranost sindikatov*, kjer ženske ta razlog prepoznavajo kot bistveno večjo oviro kot moški in pri razlogu, da tega *ne omogočata organizacija in narava dela*, pri čemer dajejo slednji oviri večji pomen moški.

Slika 31: Ovire oziroma razlogi, da se ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v praksi ne bi vključevali v kolektivne pogodbe v še večji meri kot do sedaj, glede na spol anketirancev



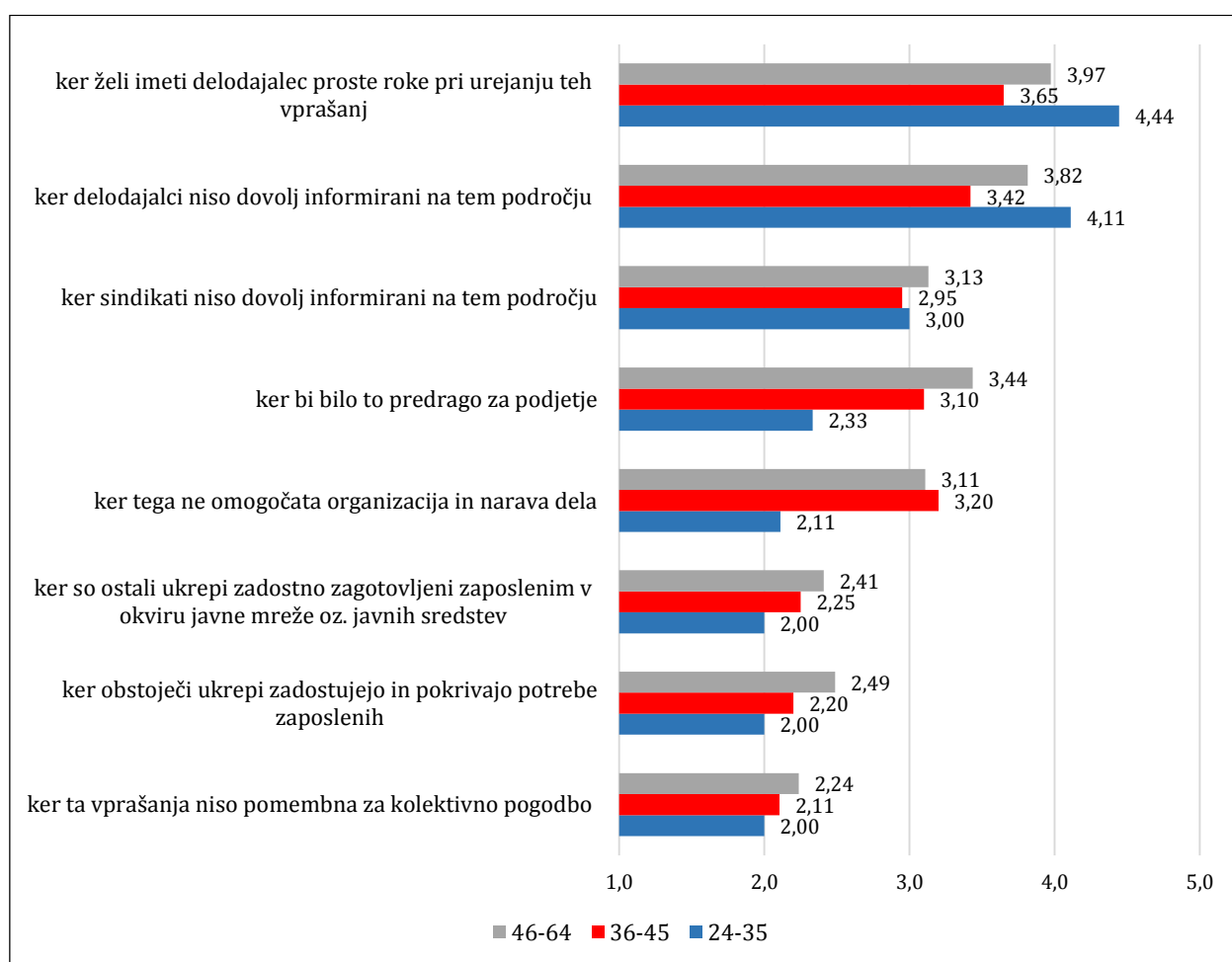
Vir: anketa, april 2015

Opomba: Desna os – predstavlja povprečno vrednost vseh odgovorov za posamezno oviro/razlog.

Lestvica: 1 – to ni razlog/ovira, 2 – to je majhna ovira/malo pomemben razlog, 3 – to je srednje velika ovira/srednje pomemben razlog, 4 – to je velika ovira/pomemben razlog, 5 – to je zelo velika ovira/zelo pomemben razlog.

V povprečju so anketiranci v starostni skupini od 24 do 35 let pripisali manjši pomen oviram, ki preprečujejo večje vključevanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v kolektivne pogodbe kot tisti v višjih starostnih skupinah (*Slika 32*). Anketiranci iz starostne skupine od 24 do 35 let so samo dvema ovirama pripisali bistveno večji pomen od ostalih dveh starostnih skupin, in sicer oviri, *da želi imeti delodajalec proste roke pri urejanju teh vprašanj (neformalizirani ukrepi, urejanje s splošnimi akti ali z neobvezujočimi akti – mehka pravila)*, in pri oviri oziroma razlogu, *da delodajalci niso dovolj informirani na tem področju*.

Slika 32: Ovire oziroma razlogi, da se ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v praksi ne bi vključevali v kolektivne pogodbe v še večji meri kot do sedaj, glede na starost anketirancev



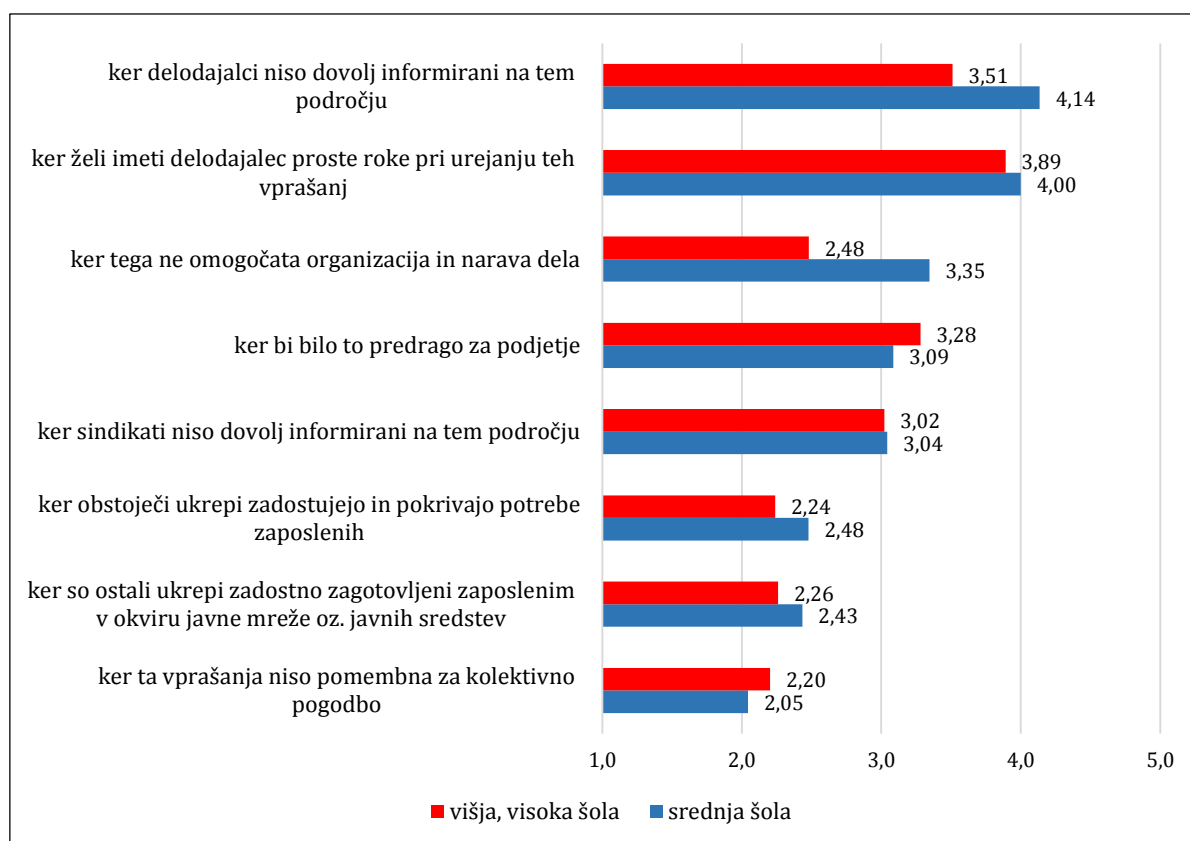
Vir: anketa, april 2015

Opomba: Desna os – predstavlja povprečno vrednost vseh odgovorov za posamezno oviro/razlog.

Lestvica: 1 – to ni razlog/ovira, 2 – to je majhna ovira/malo pomemben razlog, 3 – to je srednje velika ovira/srednje pomemben razlog, 4 – to je velika ovira/pomemben razlog, 5 – to je zelo velika ovira/zelo pomemben razlog.

Analiza je prav tako pokazala, da so anketiranci s srednješolsko izobrazbo bistveno večji pomen, da se ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v še večji meri ne bi vključevali v kolektivne pogodbe, pripisali oviri oziroma razlogu, da *tega ne omogočata organizacija in narava dela*, in oviri, *da delodajalci niso dovolj informirani na tem področju*, kot tisti z višjo, visoko ali še višjo stopnjo izobrazbe (glej Slika 33).

Slika 33: Ovire oziroma razlogi, da se ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v praksi ne bi vključevali v kolektivne pogodbe v še večji meri kot do sedaj, glede na izobrazbo anketirancev



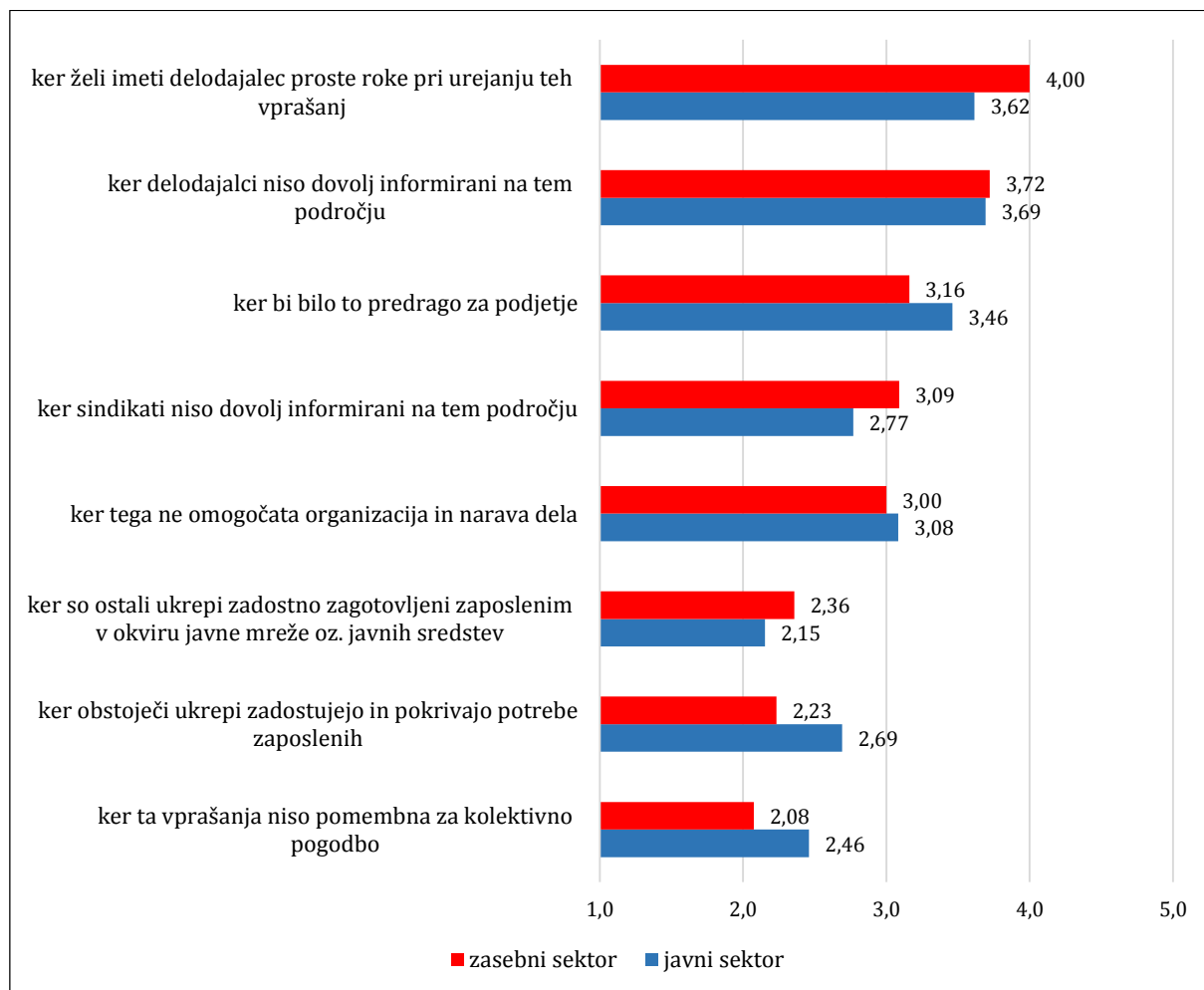
Vir: anketa, april 2015

Opomba: Desna os – predstavlja povprečno vrednost vseh odgovorov za posamezno oviro/razlog.

Lestvica: 1 – to ni razlog/ovira, 2 – to je majhna ovira/malo pomemben razlog, 3 – to je srednje velika ovira/srednje pomemben razlog, 4 – to je velika ovira/pomemben razlog, 5 – to je zelo velika ovira/zelo pomemben razlog.

Med tistimi anketiranimi, ki delujejo v zasebnem sektorju, in tistimi, ki delujejo v javnem sektorju, analiza ne pokaže bistvenih odstopanj pri določanju pomembnosti posameznih ovir oziroma razlogov, da se ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti ne bi v še večji meri vključevali v kolektivne pogodbe kot do sedaj (*gl. Slika 34*).

Slika 34: Ovire oziroma razlogi, da se ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v praksi ne bi vključevali v kolektivne pogodbe v še večji meri kot do sedaj, glede na sektor, v katerem delujejo anketiranci



Vir: anketa, april 2015

Opomba: Desna os — predstavlja povprečno vrednost vseh odgovorov za posamezno oviro/razlog.

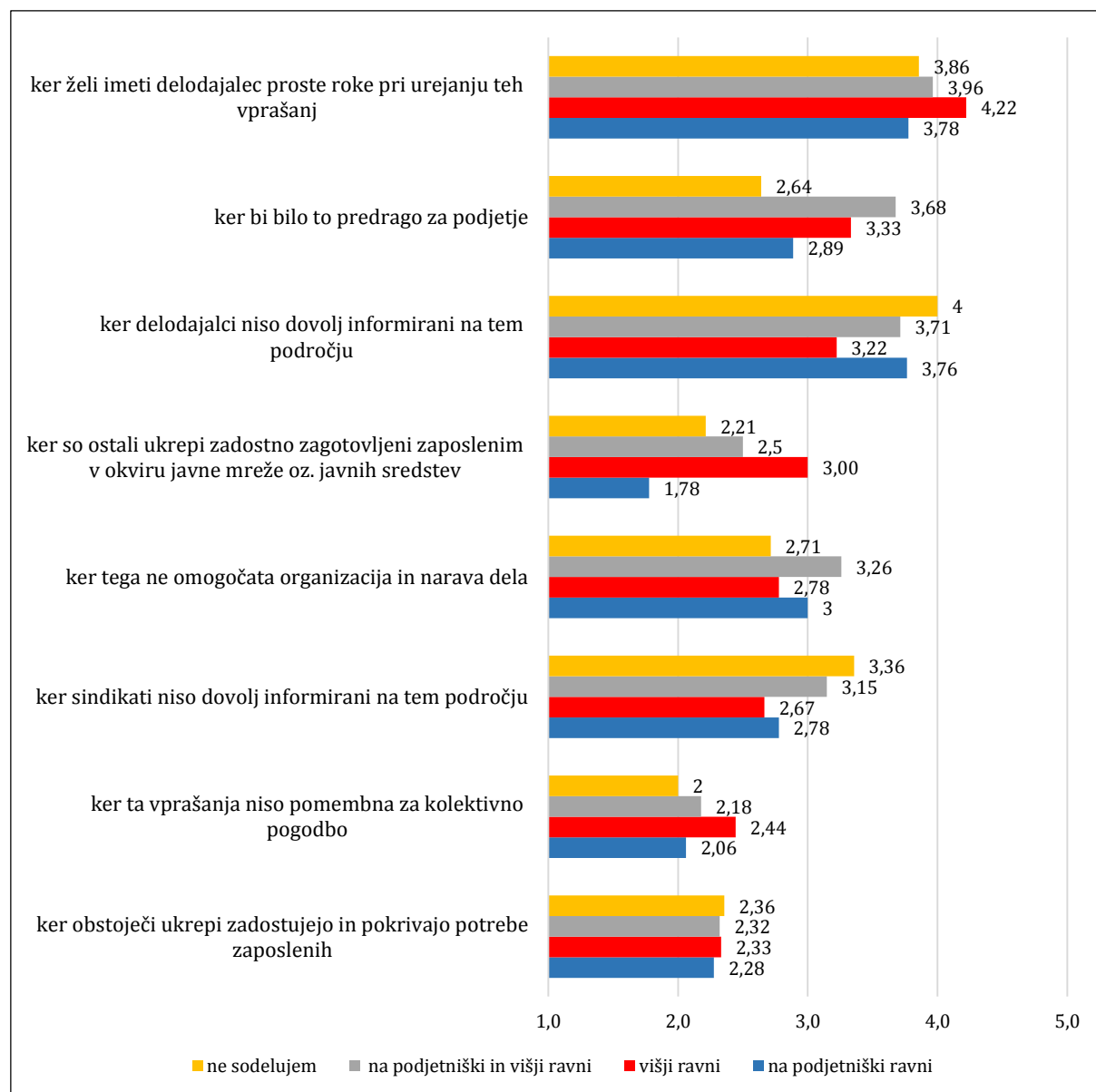
Lestvica: 1 — to ni razlog/ovira, 2 — to je majhna ovira/malo pomemben razlog, 3 — to je srednje velika ovira/srednje pomemben razlog, 4 — to je velika ovira/pomemben razlog, 5 — to je zelo velika ovira/zelo pomemben razlog.

Analiza ovir oziroma razlogov, ki preprečujejo večje vključevanje ukrepov v kolektivne pogodbe glede na nivo pogajanj anketirancev, razkrije, da so tisti, ki se pogajajo zgolj na podjetniški ravni pripisali bistveno manjšo pomembnost naslednjim trem oviram: *ker so ostali ukrepi zadostno zagotovljeni zaposlenim v okviru javne mreže oz. javnih sredstev (javni vrtci, domovi za ostarele ipd.), ker želi imeti delodajalec proste roke pri urejanju teh vprašanj (neformalizirani ukrepi,*

urejanje s splošnimi akti ali z neobvezujočimi akti – mehka pravila) in ker bi bilo to predrago za podjetje kot tisti, ki sodelujejo pri pogajanjih za KP višje ravni.

Razlogu ker delodajalci niso dovolj informirani na tem področju pa bistveno večjo pomembnost pripisujejo tisti, ki se pogajajo zgolj za KP višje ravni.

Slika 35: Ovire oziroma razlogi, da se ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v praksi ne bi vključevali v kolektivne pogodbe v še večji meri kot do sedaj, glede na nivo pogajanj, na katerih sodelujejo anketiranci



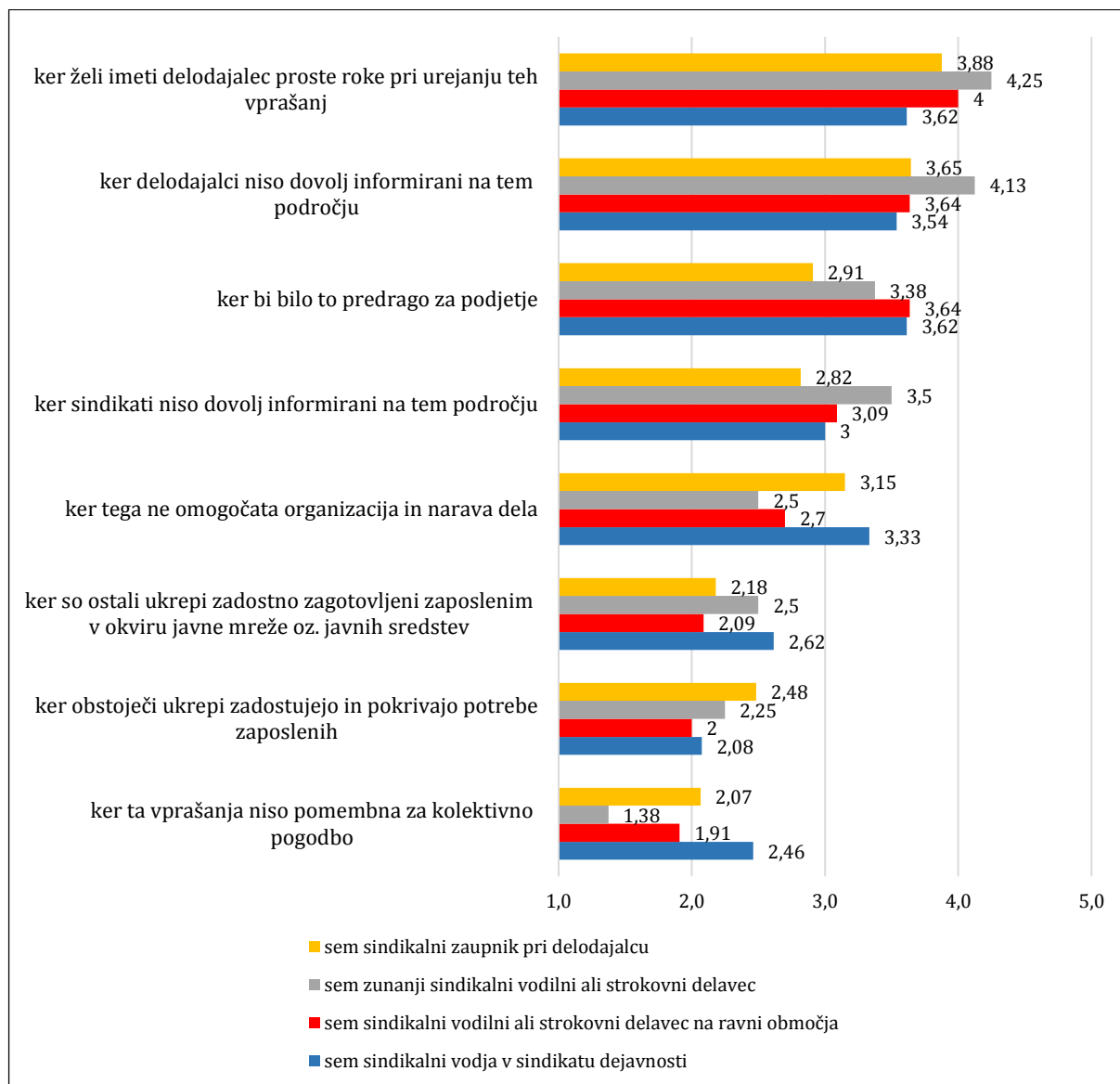
Vir: anketa, april 2015

Opomba: Desna os — predstavlja povprečno vrednost vseh odgovorov za posamezno oviro/razlog.

Lestvica: 1 — to ni razlog/ovira, 2 — to je majhna ovira/malo pomemben razlog, 3 — to je srednje velika ovira/srednje pomemben razlog, 4 — to je velika ovira/pomemben razlog, 5 — to je zelo velika ovira/zelo pomemben razlog.

Prav tako so rezultati pokazali, da ne prihaja do velikih odstopanj v mnenju glede pomembnosti posameznih ovir tudi ob upoštevanju različnih funkcij anketirancev. Največja razlika se pokaže pri oviri *ker ta vprašanja niso pomembna za kolektivno pogodbo*, pri čemer sindikalni vodje v sindikatu dejavnosti oviri pripisujejo bistveno večjo pomembnost kot preostali sindikalisti.

Slika 36: Ovire oziroma razlogi, da se ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v praksi ne bi vključevali v kolektivne pogodbe v še večji meri kot do sedaj, glede na funkcijo oziroma položaj anketirancev



Vir: anketa, april 2015

Opomba: Desna os – predstavlja povprečno vrednost vseh odgovorov za posamezno oviro/razlog.

Lestvica: 1 – to ni razlog/ovira, 2 – to je majhna ovira/malo pomemben razlog, 3 – to je srednje velika ovira/srednje pomemben razlog, 4 – to je velika ovira/pomemben razlog, 5 – to je zelo velika ovira/zelo pomemben razlog.

3 ZAKLJUČEK IN KLJUČNE UGOTOVITVE

Ključne ugotovitve

Ocena o tem, kako pomembni so ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti, je pokazala, da kar 93 % anketiranih sindikalistov meni, da so zelo oziroma najbolj pomembni za urejanje delovnih razmerij. Iz tega lahko sklepamo, da je po mnenju sindikalistov proučevana tema pomembna in primerna za vključevanje v kolektivna pogajanja in v kolektivne pogodbe.

Velika večina oziroma kar 93 % sindikalistov je mnenja, da bi se morali ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja urejati povezano na vseh ravneh, torej tako na nacionalni ravni, ravni dejavnosti, poklica in podjetij. Iz tega sledi, da so si sindikalni predstavniki enotni v mnenju, da je za uspešno urejanje področja usklajevanja poklicnega in družinskega življenja potreben integralen pristop ter med seboj povezani ukrepi, o katerih bi se dogovorili na različnih ravneh socialnega dogovarjanja.

Sindikalni predstavniki so ocenili kot najpomembnejše ukrepe za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v praksi:

1. prilagajanje otrok na vstop v šolo in vstop v vrtec (prost dan na 1. šolski dan za prvošolce; izraba letnega dopusta v času šolskih počitnic ipd.),
2. prilagodljivo urejanje delovnega časa tako, da se upoštevajo potrebe in želje delavk in delavcev z družinskimi obveznostmi, ter
3. omejevanje napotitve delavca z družinskimi obveznostmi na delo v drug kraj.

Razlog za takšen rezultat je lahko v tem, da so ti ukrepi anketirancem nekoliko bolj poznani, saj jih v praksi izvaja veliko slovenskih podjetij, državnih organov in zavodov, ker ne zahtevajo večjega finančnega vložka in so tako za organizacijo oziroma podjetje lažje dostopni. Poleg tega so ti ukrepi že prisotni tudi v obstoječih kolektivnih pogodbah na ravni podjetij in dejavnosti oziroma internih pravilnikov delodajalcev.

Sindikalisti so manjšo pomembnost v praksi pripisali ukrepom za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, ki neposredno prispevajo k izboljšanju enakosti spolov, in ukrepom, ki podpirajo bolj uravnoteženo delitev skrbstvenega dela žensk in moških v sferi družine. Med te uvrščamo:

1. posebne ukrepe, namenjene delavkam na vodilnih, vodstvenih položajih,
2. spodbujanje enakomerne izrabe pravic v zvezi s starševstvom s strani obeh spolov ter
3. posebne ukrepe, namenjene očetom.

Manj pomembni v praksi so po mnenju sindikatov tudi ukrepi:

1. zagotavljanje dodatne plačane odsotnosti zaradi družinskih obveznosti,
2. podpora otroškega varstva s strani delodajalcev (vrtec v podjetjih, počitniško varstvo, organiziranje varstva na domu, ponoči, sofinanciranje ipd.) in
3. delo na domu na predlog delavca.

Razlog za to lahko tiči v tem, da ima Slovenija v primerjavi z drugimi državami med drugim relativno dobro razvito mrežo javnoizobraževalnih zavodov za predšolsko vzgojo, pomoč družine pri zagotavljanju varstva ipd. Mnenje sindikalistov pa je prav tako, da bi ti ukrepi lahko pomenili prevelik strošek za podjetje ter da narava in organizacija dela velikokrat ne omogoča uresničevanja teh ukrepov v praksi.

Analiza je pokazala, da so v povprečju ukrepom za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v praksi večji pomen pripisale ženske, mlajši anketiranci v starosti od 24 do 35 let, anketiranci iz javnega sektorja in tisti, ki se pogajajo zgolj na ravni podjetja.

Analiza je tudi razkrila, da med sindikalnimi predstavniki prevladuje stališče, da imajo ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja pozitivne učinke tako za delavce kot za delodajalce, pri čemer se s to trditvijo strinja kar 91 % sindikalistov. Kar 90 % ali več sindikalnih predstavnikov je mnenja, da ima vpeljevanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v kolektivne pogodbe močne ali zelo močne pozitivne učinke na:

1. večje zadovoljstvo zaposlenih,
2. krepitev zaupanja delavcev v delodajalca,
3. zmanjšanje stresa zaposlenih in
4. povečanje produktivnosti delavcev.

Najmanjši pozitivni učinek vpeljevanja ukrepov pa se po mnenju sindikalistov odraža:

1. pri spodbujanju enakosti spolov, pri čemer 54 % anketirancev meni, da imajo ti močan ali zelo močan pozitivni učinek, in
2. na določanje minimalnih stroškov dela.

Pozitivne učinke vpeljevanja ukrepov v kolektivne pogodbe v večji meri prepoznavajo ženske, anketiranci, ki prihajajo iz javnega sektorja, in tisti z dokončano višjo, visoko ali še višjo stopnjo izobrazbe.

Ne glede na proučevane spremenljivke (spol, starost, izobrazba, funkcija, sektor, raven na kateri se pogajajo) so sindikalisti enotni, da sta največji oviri za večje vključevanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v kolektivne pogodbe:

1. neinformiranost delodajalcev na tem področju ter
2. želja delodajalcev, da imajo proste roke pri urejanju teh vprašanj (neformalizirani ukrepi, urejanje s splošnimi akti ali z neobvezujočimi akti – mehka pravila).

Takšno mnenje deli večina oziroma kar dve tretjini sindikalnih predstavnikov. Ključno za urejanje te tematike je torej izobraževanje in izboljšanje informiranosti delodajalcev in sindikalistov ter spodbujanje sodelovanja socialnih partnerjev pri iskanju skupnih rešitev.

Analiza nadalje razkrije, da ženske, mlajši anketiranci ter tisti z višjo, visoko ali še višjo stopnjo izobrazbe navedenim oviram, ki smo jih ponudili v vprašalniku, v povprečju pripisujejo manjšo težo kot preostali anketiranci.

Oblikovanje politik in stališč:

Zavedati se je potrebno, da so socialni partnerji v kolektivna pogajanja in pogodbe že pripeljali različne ukrepe in dobre prakse usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, vendar pa tematika pušča še veliko prostora za izboljšave in uvajanje novih pristopov in ukrepov. Ti bi morali biti osnovani tako, da bi spodbujali enake možnosti žensk in moških na trgu dela, povečevali možnosti žensk pri dostopu do kakovostnih ter vodstvenih in vodilnih delovnih mest, spodbujajo aktivno očetovstvo, zmanjševali plačno vrzel med spoloma ter bili prilagojeni individualnim potrebam moških in žensk z upoštevanjem, da se te potrebe spreminjajo skozi različna življenjska obdobja. Poleg tega ukrepi v kolektivnih pogodbah ne smejo biti oblikovani le za ženske, temveč morajo spodbujati enakomerno porazdelitev starševskih obveznosti in zaposlitvenih možnosti za oba spola, saj zmanjšanje obstoječih neenakosti na trgu dela prinaša koristi tako moškim, ženskam, družinam kot tudi delodajalcem in celotni družbi.

PRILOGA

VPRAŠALNIK



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

GEQUAL - Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivnih pogodbah

Spoštovani,

Pred vami je kratek vprašalnik o vašem mnenju, katere ukrepe za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja naj delodajalci in sindikati vključujejo v kolektivne pogodbe. Odgovori nam bodo v pomoč pri oblikovanju zaključkov v okviru projekta GEQUAL: Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivnih pogodbah: Vloga socialnih partnerjev pri spodbujanju enakosti spolov, ki ga v okviru Programa Norveškega finančnega mehanizma 2009-2014 izvajamo: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani kot nosilec projekta ter partnerji Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Združenje delodajalcev Slovenije in norveški Fafo Institute for Labour and Social Research.

Sodelovanje v anketi je povsem anonimno, zato vaših odgovorov ne bo mogoče povezati s kakršnimi koli osebnimi podatki. Izpolnjevanje traja približno 15 minut. Prosim, da si rezervirate nekaj vašega dragocenega časa in čim bolj pazljivo izpolnite anketo.

Najlepše hvala za vašo pomoč in podporo!

Andreja Poje
Izvršna sekretarka ZSSS



Q1 - Ocenite, kako pomembni so za urejanje delovnih razmerij ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti (obkrožite številko na lestvici od 1 - najmanj pomembni, do 10 - najbolj pomembni):

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q2 - Na katerih ravneh kolektivnega pogajanja bi se morali urejati ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja?

- ☐ Samo s kolektivnim pogajanjem na ravni podjetja
- ☐ Povezano na vseh ravneh (na ravni podjetja, dejavnosti, poklica, nacionalni ravni)
- ☐ Samo na ravni dejavnosti oz. višjih ravneh, ne pa na ravni podjetja
- ☐ Na nobeni ravni, ker to ne sodi v kolektivne pogodbe

Q3 - Označite katera kolektivna pogodba se uporablja v vašem podjetju? (Možnih je več odgovorov.)

- ☐ podjetniška kolektivna pogodba
- ☐ kolektivna pogodba dejavnosti (prosim, vpišite katera): _____
- ☐ ne zavezuje nas nobena kolektivna pogodba

Q4 - Kakšen pomen ima po vašem mnenju v praksi posamezen ukrep za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja (1 nobenega, 2 majhen, 3 srednji, 4 velik pomen, 5 zelo velik pomen) (Izberite en odgovor za vsakega od področij!)

	1	2	3	4	5
prilagodljivo urejanje delovnega časa, tako da se upoštevajo potrebe in želje delavk in delavcev z družinskimi obveznostmi	☐	☐	☐	☐	☐
dodatni dnevi plačane odsotnosti zaradi družinskih obveznosti	☐	☐	☐	☐	☐
delo na domu na predlog delavca	☐	☐	☐	☐	☐
prilagajanje za šoloobvezne otroke in vstop v vrtec (prost dan na 1. šolski dan za prvošolce; izraba letnega dopusta glede na šolske počitnice ipd.)	☐	☐	☐	☐	☐
posebni ukrepi za lažje usklajevanje za zaposlene, ki skrbijo za svoje starejše družinske člane, ki potrebujejo pomoč/oskrbo (npr. dodatni dnevi plačane odsotnosti, fleksibilen delovnik, občasno delo na domu ipd.)	☐	☐	☐	☐	☐
posebni ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine namenjeni očetom	☐	☐	☐	☐	☐
posebni ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine za delavke na vodstvenih, vodilnih položajih	☐	☐	☐	☐	☐

	1	2	3	4	5
posebni ukrepi za lažjo vrnitev nazaj na delo po izteku materinskega, očetovskega, starševskega dopusta (t.i. obdobje uvajanja, dodatno usposabljanje ipd.)	☐	☐	☐	☐	☐
omejevanje napotitve delavca z družinskimi obveznostmi na delo v drug kraj	☐	☐	☐	☐	☐
spodbujanje bolj enakomerne izrabe pravic v zvezi s starševstvom s strani obeh spolov, delavk in delavcev	☐	☐	☐	☐	☐
podpora glede otroškega varstva s strani delodajalca (vrtec v podjetju, počitniško varstvo, organiziranje varstva na domu, ponoči, sofinanciranje ipd.)	☐	☐	☐	☐	☐
skupno (delodajalec/sindikati, predstavniki zaposlenih) spremljanje in monitoring plačnega sistema s ciljem odpraviti vzroke za morebitne razlike v plačilu, ki so povezane z družinskimi obveznostmi zaposlenih	☐	☐	☐	☐	☐
enakomerna zastopanost obeh spolov v pogajalskih telesih za kolektivna pogajanja	☐	☐	☐	☐	☐
Drugo: (navedite druge ukrepe za lažje usklajevanje dela in družine) _____					

Q5 - Ali menite, da imajo ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja (iz prejšnjega vprašanja) pozitivne učinke?

- ☐ Da, imajo pozitivne učinke zlasti za delavca
- ☐ Da, imajo pozitivne učinke tako za delavca kot tudi za delodajalca
- ☐ Ne, nimajo pozitivnih učinkov niti za delavca niti za delodajalca

Q6 - Kaj so po vašem mnenju glavni pozitivni učinki vpeljevanja teh ukrepov v kolektivne pogodbe (1 ni pozitivnih učinkov, 2 majhni, 3 srednje, 4 močni, 5 zelo močni pozitivni učinki) (Izberite en odgovor za vsako od področij!)

	1	2	3	4	5
spodbujanje enakosti spolov	☐	☐	☐	☐	☐
večje zadovoljstvo zaposlenih	☐	☐	☐	☐	☐
večja pripadnost podjetju	☐	☐	☐	☐	☐
povečanje produktivnosti delavcev	☐	☐	☐	☐	☐
večji ugled podjetja v javnosti	☐	☐	☐	☐	☐
formalno zavezujoči ukrepi za delavce in delodajalce	☐	☐	☐	☐	☐
večji obseg pravic delavcev z družinskimi obveznostmi	☐	☐	☐	☐	☐
zmanjšanje absentizma	☐	☐	☐	☐	☐
privabljanje najkvalitetnejših kandidatov za zaposlitev	☐	☐	☐	☐	☐

	1	2	3	4	5
zmanjšanje fluktuacije	☐	☐	☐	☐	☐
določanje minimalnih obveznih stroškov dela	☐	☐	☐	☐	☐
bolj fleksibilna ureditev delovnih razmerij (upoštevanje posebnosti dejavnosti podjetja pri vpeljevanju teh ukrepov)	☐	☐	☐	☐	☐
zmanjševanje stresa za zaposlene	☐	☐	☐	☐	☐
krepi se zaupanje delavcev v delodajalca	☐	☐	☐	☐	☐
Drugo (navedite): _____					

Q7 - Kaj so po vašem mnenju glavne ovire oz. razlogi za to, da se ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v praksi ne bi vključevali v kolektivne pogodbe v še večji meri kot doslej? (1 to ni razlog/ovira, 2 to je majhna ovira/malo pomemben razlog, 3 to je srednje velika ovira/srednje pomemben razlog, 4 to je velika ovira/pomemben razlog, 5 to je zelo velika ovira/zelo pomemben razlog)? (Izberite en odgovor za vsako od področij!)

	1	2	3	4	5
ker obstoječi ukrepi zadostujejo in pokrivajo potrebe zaposlenih	☐	☐	☐	☐	☐
ker bi bilo to predrago za podjetje	☐	☐	☐	☐	☐
ker tega ne omogočata organizacija in narava dela	☐	☐	☐	☐	☐
ker so ostali ukrepi zadostno zagotovljeni zaposlenim v okviru javne mreže oz. javnih sredstev (javni vrtci, domovi za ostarele ipd.)	☐	☐	☐	☐	☐
ker želi imeti delodajalec proste roke pri urejanju teh vprašanj (neformalizirani ukrepi, urejanje s splošnimi akti ali z neobvezujočimi akti - mehka pravila)	☐	☐	☐	☐	☐
ker delodajalci niso dovolj informirani na tem področju	☐	☐	☐	☐	☐
ker sindikati niso dovolj informirani na tem področju	☐	☐	☐	☐	☐
ker ta vprašanja niso pomembna za kolektivno pogodbo	☐	☐	☐	☐	☐
Drugo (navedite): _____					

Q8 - Na kateri ravni pogajanj za kolektivne pogodbe sodelujete?

- ☐ na podjetniški ravni
- ☐ pri kolektivni pogodbi višje ravni (KP dejavnosti)
- ☐ tako na podjetniški kot pri kolektivni pogodbi višje ravni (KP dejavnosti)
- ☐ ne sodelujem na pogajanjih

Q9 - Prosimo označite, kaj velja za vas?

- ☐ sem sindikalni vodja v sindikatu dejavnosti
- ☐ sem sindikalni vodilni ali strokovni delavec na ravni območja

- ☐ sem zunanji sindikalni vodilni ali strokovni delavec
- ☐ sem sindikalni zaupnik pri delodajalcu
- ☐ nič od navedenega (vpišite): _____

Q10 - Velikost podjetja po številu zaposlenih glede na klasifikacijo ZGD-1 (izpolni le, sindikalni zaupnik pri delodajalcu!)

- ☐ mikro podjetje (povprečno število delavcev v poslovnem letu je manjše od 10)
- ☐ majhno podjetje (povprečno število delavcev v poslovnem letu je manjše od 50)
- ☐ srednje veliko podjetje (povprečno število delavcev v poslovnem letu je manjše od 250)
- ☐ veliko podjetje (povprečno število delavcev v poslovnem letu je enako ali večje od 250)

Q11 - V kateri od glavnih skupin SKD (2008) ima vaše podjetje registrirano glavno dejavnost? (izpolni le, sindikalni zaupnik pri delodajalcu!)

- ☐ kmetijstvo in lov, gozdarstvo in ribištvo
- ☐ rudarstvo
- ☐ predelovalne dejavnosti
- ☐ oskrba z električno energijo, plinom, paro
- ☐ oskrba z vodo, ravnanje z odpadki, saniranje okolja
- ☐ gradbeništvo
- ☐ trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil
- ☐ promet in skladiščenje
- ☐ gostinstvo
- ☐ informacijske in komunikacijske dejavnosti
- ☐ finančne in zavarovalniške dejavnosti
- ☐ poslovanje z nepremičninami
- ☐ strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti
- ☐ druge raznovrstne poslovne dejavnosti
- ☐ dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti
- ☐ izobraževanje
- ☐ zdravstvo in socialno varstvo
- ☐ kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti
- ☐ druge dejavnosti
- ☐ dejavnost gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem, proizvodnja za lastno rabo

Q12 - Ali ima vaše podjetje certifikat "Družini prijazno podjetje"? (izpolni le, sindikalni zaupnik pri delodajalcu!)

- ☐ Da, imamo polni certifikat
- ☐ Da, imamo osnovni certifikat
- ☐ Certifikat smo imeli, vendar ga nimamo več

- ☐ Ne, vendar smo v procesu pridobivanja certifikata
- ☐ Ne, nimamo certifikata

Q13 - V katerem sektorju delujete?

- ☐ javni sektor
- ☐ zasebni sektor

Q14 - V kateri regiji ali regijah delujete? (Možnih je več odgovorov)

- ☐ Pomurska
- ☐ Podravska
- ☐ Koroška
- ☐ Savinjska
- ☐ Zasavska
- ☐ Spodnjeposavska
- ☐ Jugovzhodna Slovenija
- ☐ Osrednjeslovenska
- ☐ Gorenjska
- ☐ Notranjsko-kraška
- ☐ Goriška
- ☐ Obalno-kraška

Q15 - Vaš spol

- ☐ ženski
- ☐ moški

Q16 - Vaša starost

- ☐ do 24 let
- ☐ 24-35 let
- ☐ 36-45 let
- ☐ 46-64 let
- ☐ nad 65 let

Q17 - Vaša izobrazba

- ☐ dokončana osnovna šola
- ☐ dokončana srednja šola
- ☐ dokončana višja, visoka ali več