



Inštitut za delo
pri Pravni fakulteti v Ljubljani

**ENDER
EQUALITY**



Model ureditve ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, ki podpirajo enakost spolov, kot izhodišče za vključevanje teh ukrepov v kolektivna pogajanja v Sloveniji

**dr. Barbara Kresal
dr. Katarina Kresal Šoltes
mag. Maja Skorupan
mag. Andreja Poje
Irena Štamfelj**

**Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani
Zveza svobodnih sindikatov Slovenije
Združenje delodajalcev Slovenije**

Ljubljana, april 2016



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

Ta dokument je nastal s finančno podporo Norveškega finančnega mehanizma (<http://norwaygrants.si/>, <http://norwaygrants.com>)

Za vsebino tega dokumenta, ki je nastal v okviru projekta GEQUAL, so odgovorni izključno Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, Združenje delodajalcev Slovenije in Zveza svobodnih sindikatov Slovenije in odraža stališča avtoric ter zanj v nobenem primeru ne velja, da odražajo stališča nosilca Programa Norveškega finančnega mehanizma.

VSEBINA

1. UVOD	5
2. SEZNAM MOŽNIH UKREPOV ZA LAŽJE USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE	7
3. MODELNA VSEBINA UREDITVE UKREPOV ZA LAŽJE USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE KOT IZHODIŠČE ZA KOLEKTIVNA POGAJANJA	9
3.1. SPLOŠNE DOLOČBE	9
3.2. PRIMERI KONKRETNIH UKREPOV PO PODROČJIH	11
3.2.1. Družino prijazno urejanje delovnega časa	11
3.2.2. Kraj opravljanja dela	14
3.2.3. Vrnitev na delo po starševskem dopustu	15
3.2.4. Prilagajanje na vstop v šolo / vrtec	16
3.2.5. Spodbujanje aktivnega očetovstva	17
3.2.6. Skrb za starejše družinske člane	18
3.2.7. Ženske na zahtevnejših, vodstvenih in vodilnih delovnih mestih ter uravnotežena zastopanost obeh spolov v postopkih in institucijah socialnega dialoga	19
3.2.8. Razlike v plačilu, povezane z družinskimi obveznostmi	20
4. SKLEP	21

1. UVOD

Pričujoči dokument je nastal v okviru projekta »Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivnih pogodbah: Vloga socialnih partnerjev pri spodbujanju enakosti spolov« »Reconciliation of Professional and Family Life in Collective Agreements: Role of Social Partners in the Promotion of Gender Equality« (GEQUAL). Dokument obsega seznam možnih ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja in modelne vsebine njihove ureditve za vključevanje v bodoča kolektivna pogajanja socialnih partnerjev v Sloveniji.

Na podlagi rezultatov raziskovalnih aktivnosti v projektu Gequal, bilateralne izmenjave izkušenj in primerov dobrih praks med norveškimi in slovenskimi raziskovalci in predstavniki socialnih partnerjev ter izobraževalnega modula, ki smo ga pripravili in izvedli v okviru projekta Gequal, je pripravljen model možne ureditve ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivnih pogodbah v Sloveniji. Ta model možnih ukrepov bodo socialni partnerji in njihovi pogajalci lahko uporabili v okviru svojih bodočih kolektivnih pogajanj, bodisi da jih bodo neposredno vključili v kolektivno pogodbo ali uporabili kot izhodišče za kolektivna pogajanja ter jih nadgradili in prilagodili razmeram in potrebam v konkretni dejavnosti, panogi, poklicu ali podjetju in stališčem socialnih partnerjev v konkretnem pogajalskem procesu. Rezultat takšnih pogajanj socialnih partnerjev bi lahko bila bodisi sklenitev (okvirne) kolektivne pogodbe ali socialnega sporazuma o usklajevanju poklicnega in družinskega življenja oziroma o enakosti spolov, bodisi vključevanje posameznih ukrepov usklajevanja v kolektivne pogodbe na različnih ravneh, tako na ravni dejavnosti/poklica kot tudi na ravni posameznih delodajalcev, zlasti bi bilo za pričakovati takšno vključevanje ukrepov usklajevanja v kolektivne pogodbe v tistih podjetjih, ki imajo certifikat Družini prijazno podjetje. Seznam možnih ukrepov ni izčrpen, temveč je le izhodišče za socialne partnerje pri njihovih pogajanjih na vseh ravneh; izbrali bodo tiste ukrepe, ki so zanje relevantni, aktualni in sprejemljivi, jih preoblikovali ali/in nadgradili v svojih pogajanjih.

Pri izdelavi modela ureditve posameznih ukrepov usklajevanja dela in družine, ki podpirajo enakost spolov, ki jih bodo socialni partnerji lahko vključevali v svoja prihodnja kolektivna pogajanja, je bila posebna pozornost namenjena tudi oblikovanju novih, inovativnih ukrepov, ki naslavljajo aktualne izzive, kot so aktivno očetovstvo, večja zastopanost žensk na vodilnih mestih, skrb za starejše člane družine, itd.

Za socialne partnerje in pogajalce v procesih kolektivnega pogajanja bo s tako oblikovanimi modelnimi vsebinami možnih ukrepov za lažje usklajevanje dela in družine – ob hkratni večji ozaveščenosti in znanju socialnih partnerjev o pomenu teh ukrepov, k čimer so prispevale tudi druge aktivnosti v projektu Gequal – v prihodnje bistveno lažje dejansko vključevati te vsebine v še večji meri kot doslej v kolektivne pogodbe v Sloveniji.

2. SEZNAM MOŽNIH UKREPOV ZA LAŽJE USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE

SPLOŠNO

1. splošne določbe (splošni okvir za lažje usklajevanje dela in družine)

DRUŽINI PRIJAZNO UREJANJE DELOVNEGA ČASA

2. gibljiv delovni čas
3. izmensko delo
4. razporejanje delovnega časa delavca, ki uveljavlja pravico do dela s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o starševskem varstvu
5. prepoved odrejanja nadurnega in nočnega dela
6. delo ob nedeljah
7. delo ob dnevih, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi
8. družini prijazno razporejanje delovnega časa
9. letni dopust
10. suspenz pogodbe zaradi družinskih ali zasebnih obveznosti
11. plačana odsotnost zaradi družinskih okoliščin
12. neplačana odsotnost zaradi družinskih okoliščin

KRAJ OPRAVLJANJA DELA

13. omejevanje napotitve na delo v drug kraj
14. delo na domu

VRNITEV NA DELO PO STARŠEVSKEM DOPUSTU

15. obveščanje delavca v času starševskega dopusta in drugi daljši odsotnosti z dela
16. ukrepi za lažjo vključitev na delo po izteku starševskega dopusta ali drugega dopusta po predpisih o starševskem varstvu

PRILAGAJANJE NA VSTOP V ŠOLO / VRTEC

17. pravica do odsotnosti z nadomestilom plače

SPODBUJANJE AKTIVNEGA OČETOVSTVA

18. dodatni plačani / neplačani očetovski dopust

SKRB ZA STAREJŠE DRUŽINSKE ČLANE

19. skrb za starejše družinske člane
20. plačana / neplačana odsotnost zaradi skrbi za starejše družinske člane
21. pravica do dela s krajšim delovnim časom zaradi skrbi za starejšega družinskega člana

ŽENSKÉ NA ZAHTEVNEJŠIH, VODSTVENIH IN VODILNIH DELOVNIH
MESTIH IN URAVNOTEŽENA ZASTOPANOST OBEH SPOLOV V POSTOPKIH
IN INSTITUCIJAH SOCIALNEGA DIALOGA

22. uravnotežena zastopnost spolov v postopkih socialnega dialoga
23. uravnotežena zastopnost spolov na zahtevnejših, vodstvenih in vodilnih delovnih mestih

RAZLIKE V PLAČILU, POVEZANE Z DRUŽINSKIMI OBVEZNOSTMI

24. obveščanje in posvetovanje s sindikati pri delodajalcu
25. starševsko nadomestilo

3. MODELNA VSEBINA UREDITVE UKREPOV ZA LAŽJE USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE KOT IZHODIŠČE ZA KOLEKTIVNA POGAJANJA

3.1. SPLOŠNE DOLOČBE

xx. člen

- (1) Usklajevanje delovnega in družinskega življenja ter spodbujanje enakosti spolov je skupna odgovornost socialnih partnerjev.
- (2) Socialni partnerji s pogajanja sprejmejo ustrezne ukrepe.
- (3) Socialni partnerji se zavezujejo, da bodo vidik enakosti spolov in lažjega usklajevanja delovnih in družinskih/zasebnih obveznosti vključevali v svoja kolektivna pogajanja na vseh ravneh.

xx. člen

- (1) Na ravni podjetja/delodajalca je zagotavljanje lažjega usklajevanja delovnega in družinskega življenja ter enakosti spolov v delovnem okolju odgovornost vodstva.
- (2) Zagotavljanje enakosti spolov zahteva tesno sodelovanje vodstva s sindikalnimi in voljenimi delavskimi predstavniki.
- (3) Delodajalec se najmanj enkrat letno posvetuje s sindikati pri delodajalcu o ukrepih za lažje usklajevanje delovnega in družinskega življenja in za spodbujanje enakosti spolov ter jih predhodno obvešča o vseh pomembnih podatkih v zvezi s tem. Vsebina obveščanja se dogovori s pogajanja.
- (4) Obveznost delodajalca je, da zagotovi redno periodično izobraževanje vodstvenega in vodilnega kadra ter zaposlenih v kadrovske službi o enakosti spolov in usklajevanju poklicnega in družinskega življenja v delovnih okoljih in drugih povezanih temah.

xx. člen

Delavec ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam zaradi uveljavljanja ukrepov za lažje usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti. Uveljavljanje teh ukrepov v nobenem primeru ne sme biti ovira za napredovanje, določanje višine delovne uspešnosti, razporejanje v plačilni razred ali za napotitev na izobraževanje ali dodatno usposabljanje. Družinske obveznosti ne smejo biti razlog za zavrnitev kandidata pri prijavi na prosto delovno mesto ali za kakršnokoli drugo manj ugodno obravnavanje kandidata oziroma delavca pri dostopu do in ves čas zaposlitve ter pri prenehanju zaposlitve.

xx. člen

(1) Spremembe, pomembne za zaposlene v organizaciji/podjetju, lahko pomembno vplivajo na bistvena področja življenja zaposlenih, še posebej zaposlenih z otroci (varstvo, šola itd.). Zato je posebnega pomena pravočasno informiranje zaposlenih o prihajajočih spremembah v organizaciji/podjetju.

(2) Pri načrtovanju in izvajanju sprememb v organizaciji/podjetju mora vodstvo posebno pozornost nameniti vidiku enakosti spolov in lažjega usklajevanja dela in družine.

xx. člen

(1) Delodajalec mora pri zaposlovanju, napredovanju, izobraževanju, urejanju delovnega časa, organizaciji dela in vseh drugih vidikih delovnih razmerij posebno pozornost nameniti ukrepom za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti vseh zaposlenih.

(2) Delodajalec mora posebno pozornost nameniti ureditvi plačnega sistema v podjetju, tako da ta ne ustvarja neutemeljenih razlik po spolu ali zaradi družinskih obveznosti delavca.

xx. člen

(1) Za mirno reševanje sporov, spremljanje stanja in razvoj na področju zagotavljanja enakosti spolov ter usklajevanja poklicnega in družinskega življenja se imenuje ali izvoli pooblaščenko/ca za usklajevanje dela in družine.

(2) Z dogovorom se uredi trajanje mandata, način izvolitve oz. imenovanja in druga vprašanja.

3.2. PRIMERI KONKRETNIH UKREPOV PO PODROČJIH

3.2.1. DRUŽINI PRIJAZNO UREJANJE DELOVNEGA ČASA

xx. člen **(gibljiv delovni čas)**

Delavcu je omogočen gibljiv delovni čas prihoda in odhoda z delovnega mesta na način, da se določi časovni razpon, ko je prisotnost na delovnem mestu obvezna.

xx. člen **(izmensko delo)**

Delodajalec pri načrtovanju izmenskega dela upošteva potrebe zaposlenih z družinami v obliki stalnih »družinskih izmen«, ki niso predmet rotacije, ali v obliki internih možnosti prehajanja iz ene izmene v drugo.

xx. člen **(razporejanje delovnega časa delavca, ki uveljavlja pravico do dela s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o starševskem varstvu)**

(1) Delavec, ki uveljavlja pravico do dela s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o starševskem varstvu, se o razporeditvi delovnega časa dogovori z delodajalcem. Razporeditev mora biti takšna, da omogoča lažje usklajevanje dela in družine ter sledi potrebam delavca in največjim koristim otroka.

(2) Delodajalec lahko zavrne delavčev predlog o razporeditvi delovnega časa le izjemoma, če ima utemeljene razloge, povezane z nujnimi potrebami delovnega procesa, ki onemogočajo upoštevanje delavčevega predloga.

xx. člen **(prepoved odrejanja nadurnega in nočnega dela)**

Delodajalec ne sme odrediti nadurnega ali nočnega dela brez predhodnega pisnega soglasja delavca poleg primerov, določenih z zakonom ali s kolektivno pogodbo, ki velja za delodajalca, še v naslednjih primerih:

- delavcu, ki neguje otroka, starega do 5 let,*
- samohranilcu/ki, ki skrbi za otroka do 12 let starosti,
- delavcu, ki neguje hudo bolnega otroka ali otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke,
- delavcu, ki neguje in varuje starejšega ali bolnega družinskega člana*

xx. člen **(delo ob nedeljah)**

(1) Dela ob nedeljah ni dovoljeno naložiti:

- delavcu, ki skrbi za otroka do 3 let starosti. Tako delo mu je lahko omogočeno na podlagi izrecne pisne pobude delavca
- delavki, v času nosečnosti in še eno leto po porodu, oziroma ves čas, ko doji otroka,
- delavcu, ki neguje in varuje otroka, mlajšega od 7 let ali hudo bolnega otroka ali otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke,

* lahko se določi tudi drugačna starost otroka, npr. do 7 let.

* natančnejša opredelitev se prepusti pogodbenih strankam

in ki živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo. Tako delo mu je lahko omogočeno na podlagi izrecne pisne pobude,

- delavcu, ki neguje starejšega ali bolnega družinskega člana

(2) Delodajalec mora z letnim razporedom delovnega časa določiti takšen razpored delovnega časa, da delavec, eden od staršev, ki skrbi za predšolskega otroka od 3 leta starosti dalje, ne bo razporejen na delovno obveznost več kot 10 nedelj v posameznem koledarskem letu, pri čemer morata delovni nedelji posameznega delavca obvezno slediti najmanj dve prosti nedelji. Delavcu je lahko omogočeno delo izven te omejitve na podlagi njegove izrecne pisne pobude pod pogoji iz tretjega odstavka tega člena.

(3) Za delavce, za katere ne veljajo omejitve ali prepovedi iz prejšnjih dveh odstavkov, mora delodajalec z letnim razporedom delovnega časa določiti takšen razpored delovnega časa, da delavec praviloma ne bo razporejen na delovno obveznost več kot na dve nedelji v mesecu, vendar ne več kot 26 nedelj v letu.

xx. člen

(delo ob dnevih, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi)

(1) Delo ob dnevih, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi, ni dovoljeno naložiti:

- delavcu, ki skrbi za otroka do treh let starosti. Tako delo mu je lahko omogočeno na podlagi izrecne pisne pobude delavca,
- delavki, v času nosečnosti in še eno leto po porodu, oziroma ves čas ko doji otroka,
- delavcu, ki neguje in varuje otroka, mlajšega od 7 let ali hudo bolnega otroka ali otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke, in ki živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo. Tako delo mu je lahko omogočeno na podlagi izrecne pisne pobude delavca
- delavcu, ki neguje starejšega ali bolnega družinskega člana.

(2) Poleg tega mora delodajalec z letnim razporedom delovnega časa določiti takšen razpored delovnega časa, da delavec ne bo razporejen na delovno obveznost na najmanj pet dni v letu, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi, praviloma 1. januarja, 1. maja, 1. novembra, 25. decembra in na velikonočno nedeljo.

(3) V primeru, da delavec dela na ostale z zakonom določene praznike in dela proste dneve, mu je delodajalec dolžan omogočiti izrabo ur, opravljenih na ta dan, najkasneje v naslednjem mesecu oziroma mu je za te ure dolžan izplačati nadomestilo plače.

xx. člen

(družini prijazno razporejanje delovnega časa)

(1) Delodajalec omogoči v skladu s svojimi zmožnostmi organiziranja delovnih procesov delavcu z družinskimi obveznostmi lažje usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti tako, da mu odobri delo v razporedu delovnega časa, ki je za delavca zaradi njegovih družinskih obveznosti najugodnejši.

(2) Delavec z družinskimi obveznostmi lahko s pisno vlogo predlaga delodajalcu ureditev delovnega časa, ki je za delavca najugodnejši. V ugodnejšem delovnem času ima delavec pravico delati za čas odobritve takega dela. Obveznost delavca je, da delodajalca tekoče obvešča o vseh spremembah njegovih družinskih obveznosti, ki imajo za posledico odobritev dela v ugodnejšem delovnem času.

xx. člen

(letni dopust)

(1) Pri načrtovanju letnega dopusta mora delodajalec upoštevati vse šolske počitnice šoloobveznih otrok (poletne, zimske, jesenske, spomladanske) in/ali dopust partnerja (v kolikor ima ta kolektivni dopust).

(2) Starši šoloobveznih otrok, imajo pravico izrabiti najmanj dva tedna letnega dopusta v času letnih šolskih počitnic.

xx. člen

(suspenz pogodbe zaradi družinskih ali zasebnih obveznosti)

Delavec ima pravico do suspenza pogodbe o zaposlitvi (mirovanje pogodbe o zaposlitvi) v trajanju do 12 mesecev v strnjenem nizu zaradi družinskih ali zasebnih obveznosti. O načinu izrabe in pravicah se dogovorita delavec in delodajalec v pisnem dogovoru. Po preteku suspenza ima delavec pravico do vrnitve na svoje delovno mesto.

xx. člen

(plačana odsotnost zaradi družinskih okoliščin)

- (1) Delavec ima pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom plače zlasti v naslednjih primerih:
- spremljanje starejših družinskih članov, ki potrebujejo pomoč, na zdravstveni/zdravniški pregled,
 - spremstvo noseče partnerke pri zdravstvenih pregledih,
 - šolski nastopi, roditeljski sestanki ali druge aktivnosti otroka v šoli ali vrtcu, ki zahtevajo prisotnost starša,
 - informativni dan za srednje šole za otroka pred prvim vpisom v srednjo šolo,
 - selitev,
 - rojstva, poroke in smrti družinskih članov,
 - neodložljivi osebni opravki.
- (2) Takšna odsotnost lahko traja v posameznem koledarskem letu skupaj 10 dni. V izjemnih okoliščinah se lahko delodajalec in delavec dogovorita tudi za daljšo odsotnost z dela z nadomestilom plače.

xx. člen

(neplačana odsotnost zaradi družinskih okoliščin)

Delavcu pripada odsotnost z dela brez nadomestila plače ob predhodnem dogovoru z delodajalcem zlasti v naslednjih primerih:

- varstvo in vzgoja otrok,
- skrb za starejše in bolne družinske člane,
- daljše zasebno potovanje,
- zdravniški posegi, ki niso medicinsko nujno potrebni,
- popravila hiše ali stanovanja,
- izobraževanja v lastnem interesu,
- udeležba na tekmovanjih, izobraževanjih,
- prostovoljno delo,
- neodložljivi osebni opravki,
- v vseh primerih plačane odsotnosti, ko delavec že izrabi možnost plačane odsotnosti,
- drugi utemeljeni razlogi.

3.2.2. KRAJ OPRAVLJANJA DELA

xx. člen

(omejevanje napotitve na delo v drug kraj)

(1) Če je kraj opravljanja dela v pogodbi o zaposlitvi širše določen, se kot kraj opravljanja dela štejejo vse organizacijske enote delodajalca, do katerih pot na delo in z dela z razpoložljivimi prevoznimi sredstvi ne traja dlje kot tri ure od prebivališča delavca po pogodbi o zaposlitvi.

(2) Ne glede na prejšnji odstavek delodajalec ne sme brez pisnega soglasja delavca odrediti dela v drugem kraju, ki je od delavčevega prebivališča oddaljen več kot eno uro vožnje v eno smer z javnim prevoznim sredstvom v naslednjih primerih:

- delavcu, ki skrbi za otroka do 5 let starosti,
- samohranilcu/ki, ki skrbi za otroka do 12 let starosti,
- delavcu/ki, ki skrbi za otroka, ki je hudo bolan ali potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke,
- delavcu, ki neguje ali varuje starejšega ali bolnega družinskega člana.

xx. člen

(delo na domu)

(1) Delavec z družinskimi obveznostmi ima v dogovoru z delodajalcem pravico do dela na domu cel ali le del delovnega časa v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

(2) Delavec uveljavlja pravico do dela na domu s pisnim obrazloženimi predlogom, do katerega se mora delodajalec pisno opredeliti v roku 8 dni od njegovega prejema. Predlog mora vsebovati obseg delovnega časa in trajanje dela na domu, navedbo delovnih obveznosti, ki naj bi jih delavec izvajal na domu, predlog glede zagotavljanja delovnih sredstev ter druge zadeve, pomembne za ureditev dela na domu.

(3) Če se delodajalec strinja s predlogom, pogodbeni stranki uredita medsebojne pravice in obveznosti z aneksom k pogodbi o zaposlitvi.

(4) Delodajalec lahko zavrne predlog delavca za delo na domu če ima utemeljene razloge, povezane z nujnimi potrebami delovnega procesa, ki onemogočajo upoštevanje danega predloga.

3.2.3. VRNITEV NA DELO PO STARŠEVSKEM DOPUSTU

xx. člen

(obveščanje delavca v času starševskega dopusta in drugi daljši odsotnosti z dela)

(1) Delavci imajo pravico, da so v času odsotnosti zaradi starševskega ali drugega dopusta po predpisih, ki urejajo družinske prejemke ter druge daljše odsotnosti z dela še naprej vključeni v interno komuniciranje. Delodajalec delavcu omogoči, da se med daljšo odsotnostjo z delovnega mesta informira o aktualnem dogajanju na delovnem mestu, razpisanih usposabljanjih, izobraževanjih ter o internih prostih delovnih mestih (preko internega časopisa, dostopa do delov intraneta, ohranjanjem službene elektronske pošte, vključitve v interno komuniciranje ipd.).

(2) Pravica delavca do obveščeniosti iz prejšnjega odstavka se lahko zagotavlja tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

xx. člen

(ukrepi za lažjo vključitev na delo po izteku starševskega dopusta ali drugega dopusta po predpisih o starševskem varstvu)

(1) Ob vrnitvi na delo se delavec posvetuje z delodajalcem o vključevanju v delo in po potrebi skupaj z njim izdelata načrt vključevanja v delo.

(2) Načrt iz prejšnjega odstavka lahko vključuje po potrebi različne ukrepe, na primer interno izobraževanje o vsebinskih in organizacijskih spremembah, mentorstvo, prilagoditev delovnega časa (na primer možnost dela na domu, gibljiv delovni čas, krajši delovni čas idr.).

3.2.4. PRILAGAJANJE NA VSTOP V ŠOLO / VRTEC

xx. člen

(pravica do odsotnosti z nadomestilom plače)

- (1) Delavec ima pravico do odsotnosti z nadomestilom plače v prvem tednu uvajanja otroka v organizirano varstvo (vrtec) v trajanju 8 ur, ki jih v tem tednu razporedi v dogovoru delodajalcem. Odsotnost z dela z nadomestilom plače se prizna za vsakega otroka, in sicer ob prvem vstopu otroka v vrtec.
- (2) Delavec ima pravico do odsotnosti z nadomestilom plače na prvi šolski dan otroka v prvem razredu osnovne šole.

3.2.5. SPODBUJANJE AKTIVNEGA OČETOVSTVA

xx. člen

(dodatni plačani / neplačani očetovski dopust)

- (1) Delavcu, ki ima pravico do očetovskega dopusta v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke, poleg pravice po tem zakonu pripada še dodatnih 5 dni* plačanega (varianta: neplačanega) očetovskega dopusta.
- (2) Dodatni plačani (varianta: neplačani) očetovski dopust lahko delavec izrabi kadarkoli v času materinskega dopusta. Pravica ni prenosljiva in po izteku materinskega dopusta propade.
- (3) Plačilo nadomestila plače (varianta: prispevkov za socialno varnost) gre v breme delodajalca.

* lahko se določi tudi daljše trajanje, npr. 10 ali več dni

3.2.6. SKRB ZA STAREJŠE DRUŽINSKE ČLANE

xx. člen

(skrb za starejše družinske člane)

Delodajalec v skladu s svojimi zmožnostmi omogoča delavcu, ki skrbi za starejšega družinskega člana, ki potrebuje posebno nego in skrb zaradi starosti ali bolezni:

- prilagodljiv delovni čas (na primer delo v dopoldanski izmeni, delo z gibljivim delovnim časom, ipd.),
- delo s krajšim delovnim časom,
- možnost odklonitve nadurnega dela,
- možnost odklonitve nočnega dela,
- možnost odklonitve razporeditve na delo v drug kraj,
- občasno ali stalno delo na domu,
- dodatne dni plačane ali neplačane odsotnosti z dela,
- obveščanje v času odsotnosti,
- drugo pomoč pri zagotavljanju skrbi za družinske člane.

xx. člen

(plačana / neplačana odsotnost zaradi skrbi za starejše družinske člane)

Delavcu/ki, ki neguje starejšega družinskega člana, ki potrebuje posebno nego in skrb zaradi starosti ali bolezni, pripada do 10 dodatnih dni* odsotnosti z dela z nadomestilom plače (varianta: brez nadomestila plače) v posameznem koledarskem letu. V utemeljenih okoliščinah lahko delodajalec odobri tudi daljšo plačano odsotnost z dela.

xx. člen

(pravica do dela s krajšim delovnim časom zaradi skrbi za starejšega družinskega člana)

- (1) Delavec, ki neguje starejšega družinskega člana, ki potrebuje posebno nego in skrb zaradi starosti ali bolezni, ima pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega.
- (2) V primeru iz prejšnjega odstavka delodajalec delavcu zagotavlja pravico do plače in druge pravice iz delovnega razmerja v sorazmerju s krajšim delovnim časom.
- (3) Delavec uveljavlja pravico po tem členu tako, da poda delodajalcu predlog za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom od polnega zaradi spremenjenih okoliščin v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, delodajalec pa se mora do predloga pisno opredeliti najkasneje v roku 8 dni do prejema predloga.
- (4) Če se delodajalec strinja s predlogom delavca, pogodbeni stranki skleneta novo pogodbo o zaposlitvi za delo s krajšim delovnim časom, v času opravljanja dela po novi pogodbi o zaposlitvi pa mirujejo pravice, obveznosti in odgovornosti iz prvotne pogodbe o zaposlitvi za polni delovni čas.
- (5) Delodajalec lahko zavrne predlog delavca za delo s krajšim delovnim časom, če ima utemeljene razloge, povezane z nujnimi potrebami delovnega procesa, ki onemogočajo upoštevanje danega predloga.

* lahko se določi tudi drugačno število dni

3.2.7. ŽENSKE NA ZAHTEVNEJŠIH, VODSTVENIH IN VODILNIH DELOVNIH MESTIH IN URAVNOTEŽENA ZASTOPANOST OBEH SPOLOV V POSTOPKIH IN INSTITUCIJAH SOCIALNEGA DIALOGA

xx. člen

(uravnotežena zastopanost spolov v postopkih socialnega dialoga)

Pogodbeni stranki si bosta prizadevali za uravnoteženo zastopanost obeh spolov v postopkih in institucijah socialnega dialoga, vključno tudi v kolektivnih pogajanjih.

xx. člen

(uravnotežena zastopanost spolov na zahtevnejših, vodstvenih in vodilnih delovnih mestih)

Pogodbeni stranki s pogajanjem sprejmeta ustrezne ukrepe za zagotovitev uravnotežene zastopanosti obeh spolov na vodstvenih delovnih mestih, na primer:

- kvote za zasedbo vodstvenih delovnih mest (na primer kriterij, da mora biti vsaj tretjina vodstvenih delovnih mest zastopana s predstavniki manj zastopanega spola)
- kvote za vključitev v shemo usposabljanja in izobraževanja pri delodajalcu za pridobitev kompetenc za vodstvena delovna mesta
- določitev načela enakosti spolov pri načrtovanju in izvajanju sheme napredovanja in sheme usposabljanja in izobraževanja pri delodajalcu
- transparentnost kadrovanja (na primer z vnaprej določenimi strokovnimi objektivnimi pogoji).

3.2.8. RAZLIKE V PLAČILU, POVEZANE Z DRUŽINSKIMI OBVEZNOSTMI

xx. člen

(obveščanje in posvetovanje s sindikati pri delodajalcu)

- (1) Delodajalec je dolžan enkrat letno sindikatu pri delodajalcu predložiti podatke o izplačanih plačah in drugih sestavinah plačila za delo po posameznih delovnih mestih in tarifnih razredih po kolektivni pogodbi po spolu.
- (2) Če se ob pregledu ugotovi, da obstaja razlika v plačilu, povezana z družinskimi obveznostmi, jo je potrebno odpraviti.
- (3) V ta namen delodajalec pripravi na podlagi posvetovanja s sindikatom pri delodajalcu akcijski načrt za odpravo plačne vrzeli. Akcijski načrt mora vsebovati konkretne ukrepe in časovne roke za odpravo razlik v plačah, povezanih z družinskimi obveznostmi.

xx. člen

(starševsko nadomestilo)*

Delavcu, ki koristi starševski dopust ali drug dopust po predpisih o starševskem varstvu (ZSPD-1), za ta čas pripada razlika v plačilu med zakonsko določeno zgornjo mejo nadomestila in polnim nadomestilom plače v višini njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Razlika do polnega nadomestila plače gre v breme delodajalca.

* socialni partnerji naj si prizadevajo, da se zakonske omejitve nadomestila plače za čas dopusta v skladu s predpisi, ki urejajo starševsko varstvo *de lege ferenda* odpravijo, dotlej pa naj neustrezno zakonodajo nadgradijo s kolektivnimi pogodbami.

4. SKLEP

Namen Modela ukrepov za lažje usklajevanje dela in družine je na enem mestu združiti in kratko, pregledno predstaviti konkretne primere možnih določb, kot izhodišče za pogajanja, ki bi jih lahko vključili v kolektivne pogodbe. Seveda pa je od pogajalcev odvisno, o katerih ukrepih se bodo pogajali in kakšne določbe, konkretne ukrepe bodo vključili v svoje kolektivne pogodbe.

Pri tem jim bodo lahko v pomoč tudi dodatne informacije o ukrepih za lažje usklajevanje dela in družine z razlago, utemeljitvami in podatki, ki so voljo na spletni strani projekta GEQUAL (<http://www.institut-delo.com/S40300/GEQUAL>):

- rezultati raziskav:
 - Kresal, Šoltes, K., Kresal, B., *Analiza kolektivnih pogodb v Sloveniji : raziskava o ukrepih usklajevanja poklicnega in družinskega življenja v kolektivnih pogodbah ter o vlogi socialnih partnerjev pri spodbujanju enakosti spolov*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti, 2015.
 - Poje, A., Štamfelj, I., *Analiza prednosti in ovir vključevanja ukrepov usklajevanja v kolektivno pogajanje – pogled sindikatov*. Ljubljana: ZSSS, 2015.
 - »ZDS, *Analiza prednosti in ovir vključevanja ukrepov usklajevanja v kolektivno pogajanje – pogled delodajalcev*, Ljubljana: ZDS, 2015.
 - Steen Jensen, R., Alsos, K., *Work-Life Balance – Family Friendly Policies in Norway: Overview of the Norwegian Experiences and Cases of Good Practice*. Oslo: FAFO, 2015.
 - Kresal Šoltes, K., Kresal, B., *Primerjava slovenskega in norveškega sistema: ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine zaposlenih (primerjalna študija)*. Ljubljana: IDPF, 2016.

- izobraževalni modul s Priročnikom:
 - Kresal, B., Kresal Šoltes, K., *Usklajevanje dela in družine : primeri dobrih praks v kolektivnih pogodbah : priročnik*. Ljubljana: IDPF, 2016.

- informacije o dogodkih projekta in objavah člankov s to tematiko.