

Ukrepi za usklajevanje plačanega dela in družine

Priročnik



Naslov: Ukrepi za usklajevanje plačanega dela in družine

Izdajatelj: Mirovni inštitut, Inštitut za sodobne družbene in politične študije

Avtorice: Živa Humer, Andreja Poje, Mojca Frelj, Irena Štamfelj

Oblikovanje: Nicha d.o.o.

Leto izida: Ljubljana, 2016

Naklada: 200 izvodov

Priročnik je brezplačen.

Priročnik je nastal s finančno podporo Norveškega finančnega mehanizma. Za vsebino priročnika so odgovorne avtorice in zanjo v nobenem primeru ne velja, da odraža stališča Programa Norveškega finančnega mehanizma.

CIP - Kataložni zapis o publikaciji

Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

331.2:316.356.2(035)

UKREPI za usklajevanje plačanega dela in družine : priročnik / Živa Humer ... [et al.] - Ljubljana : Mirovni inštitut, Inštitut za sodobne družbene in politične študije, 2016

ISBN 978-961-6455-80-0

1. Humer, Živa

284792576

VSEBINA

1.	UVOD	4
2.	ZAKAJ JE USKLAJEVANJE PLAČANEGA DELA IN DRUŽINE POMEMBNO?	4
3.	OČETJE O OČETOVSTVU IN PLAČANEM DELU	6
	3.1 Očetje na vodilnih in vodstvenih položajih ter očetje v prekarnih oblikah zaposlitve	7
4.	POZITIVNI UČINKI USKLAJEVANJA PLAČANEGA DELA IN DRUŽINE V ORGANIZACIJAH	8
4.1	PRIMERI NEKATERIH DOBRIH PRAKS IZ SLOVENIJE IN NORVEŠKE	9
	4.1.1 Slovenija	9
	4.1.2 Norveška	11
5.	UVAJANJE USKLAJEVANJA PLAČANEGA DELA IN DRUŽINE V ORGANIZACIJE	13
5.1	VKLJUČUJOČ PRISTOP	13
5.2	PODPORNA ORGANIZACIJSKA KULTURA: VLOGA VODSTVA, VLOGA KOLEKTIVA	14
5.3	KLJUČNI KORAKI PRI UVAJANJU UKREPOV USKLAJEVANJA V ORGANIZACIJE	14
6.	PRILAGODLJIV PAKET UKREPOV ODA	15
	O avtoricah	20
	Priloga 1: PRAVICE DELAVCEV IN DELAVK IZ NASLOVA STARŠEVSTVA – PREGLED ZAKONODAJE	21
	Priloga 2: VPRAŠALNIK O USKLAJEVANJU PLAČANEGA DELA IN DRUŽINE	28

1. UVOD

Priročnik je namenjen delodajalcem in delodajalkam, vodstvom organizacij, kadrovskim in pravnim službam, sindikatom in vsem zaposlenim pri uvajanju in nadgrajevanju že obstoječih ukrepov usklajevanja plačanega dela in družine v organizacije¹. Namenjen je široki uporabi in je pripravljen na podlagi izkušenj, znanj in praks v delovnih okoljih.

V priročniku najprej predstavimo nekatere značilnosti trga dela in zaposlenosti, ki vplivajo na družinsko življenje posameznic in posameznikov. Nadaljujemo s predstavitvijo rezultatov raziskave o usklajevanju plačanega dela in skrbi za otroke, v kateri so sodelovali očetje iz vse Slovenije. V osrednjem delu so predstavljeni pozitivni učinki usklajevanja za organizacije in zaposlene ter nekatere dobre prakse v Sloveniji in na Norveškem. Sledi sklepni del priročnika o uvajanju ukrepov usklajevanja v organizacije, s ključnimi koraki in predstavitvijo modela "Prilagodljiv paket ukrepov ODA".

2. ZAKAJ JE USKLAJEVANJE PLAČANEGA DELA IN DRUŽINE POMEMBNO?

Zaposleni moški in ženske danes na delovnem mestu preživijo več časa kot v preteklosti ter opravijo več dela ob negotovih zaposlitvah in negotovih razmerah na trgu dela, kar vpliva na zasebno življenje. Povprečni delovnik moških, zaposlenih za polni delovni čas v Sloveniji, je leta 2015 obsegal 42,1 uro na teden, v EU pa 42,4 ure, medtem ko so ženske, zaposlene za polni delovni čas v Sloveniji, tedensko opravile 41,1 uro, v EU pa 40,0 ur.² *Kultura dolgih delovnikov skupaj s skrbstvenim in gospodinjskim delom v zasebnem življenju vodi v preobremenjenost delavk in delavcev in nezadovoljstvo z delom ter ima negativen vpliv na zasebno življenje, medosebne odnose in zdravje.* Leta 2010 je 17,3 % moških in 41,0 % žensk tedensko opravilo več kot 70 ur plačanega dela v službi in neplačanega dela v družinskem, zasebnem življenju (npr. skrb za otroke, skrb za starejše družinske člane in članice, gospodinjsko delo), kar ima negativen učinek tudi na zdravje zaposlenih. Skoraj dve tretjini zaposlenih žensk (64,4 %) in moških (60,7 %) je poročalo, da doživlja stres na delovnem mestu včasih oziroma večino časa. Več kot polovica moških (55,9 %) in slabi dve tretjini žensk (63,1 %) pa je hodilo v službo med boleznijo.³

¹ Pojem organizacija uporabljamo kot krovni pojem za podjetja, državne organe, zavode in druge oblike javnih in zasebnih organizacij.

² Podatki so za leto 2015 o povprečnem številu delovnih ur na teden zaposlenih s polnim delovnim časom po spolu. Podatki so bili pridobljeni na spletnih straneh Eurostata (<http://ec.europa.eu/eurostat>).

³ Kanjuo Mrčela, A., Ignjatović, M. (2012). »Women, Work and Health« v *Zdrav. Vest*, 5, 137–147.

V Sloveniji naraščajo tudi razlike med redno zaposlenimi in zaposlenimi v prekarnih oblikah zaposlitve,⁴ kjer delo opravlja že več kot 41 % žensk in moških.⁵ Pri tem izstopajo prve zaposlitve mladih, ki so prekarne v slabih treh četrtinah primerov (69,1 %).⁶ Število samozaposlenih predstavlja že 13 % delovno aktivnega prebivalstva, pri čemer je med samozaposlenimi več moških (22,0 %) kot žensk (15,2 %). *Usklajevanje plačanega dela in družine prekarno zaposlenih je težavno zaradi bojazni, da koriščenje ukrepov lahko ogrozi zaposlitev in odnose z delodajalcem ter s kolektivom. Poleg tega so zaposleni v prekarnih oblikah zaposlitve pogosto omejeni pri upravičenosti do obstoječih ukrepov usklajevanja plačanega dela in družine (več v prilogi 1).*

Prav tako je v primerjavi z EU za Slovenijo značilna visoka stopnja zaposlenosti za polni delovni čas žensk in moških z otroki. V Sloveniji je stopnja zaposlenosti moških z dvema otrokoma 91,1 %, v EU 87,7 %, medtem ko je stopnja zaposlenosti žensk z dvema otrokoma v Sloveniji 83,9 %, v EU pa 68,9 %.⁷ *Moški preživijo na delovnem mestu več časa kot ženske, ki se vedno prevzemajo večji del skrbi za otroke in dopusta za nego bolnega otroka. Hkrati pa moški pogosteje poročajo o nezadovoljstvu zaradi pomanjkanja časa za družino.* Vse več moških si prizadeva za enakopravno starševsko vlogo, prevzema več obveznosti pri skrbi za otroke in aktivno išče možnosti za preživljanje časa z otroki. Študije potrjujejo, da večje vključevanje moških v skrb za otroka pozitivno vpliva na otrokov socialni, emocionalni in kognitivni razvoj, npr. pri reševanju problemov, pri samozavesti in raziskovanju.⁸ Poleg tega večje vključevanje očetov v skrb za otroke prinaša tudi večje občutke sreče v partnerskem odnosu in tesnejšo povezanost z otrokom ter pozitivno vpliva na psihološki razvoj moških.⁹

Usklajevanje plačanega dela in družine pa ni odvisno zgolj od posameznikovih želja in možnosti, temveč tudi:

- od države, ki z družinsko politiko (očetovski, materinski in starševski dopust, dopust za nego bolnega otroka, možnost krajšega delovnika ipd.) in politiko zaposlovanja določa zakonske možnosti in pravice zaposlenih;
- od socialnih partnerjev, tako delodajalcev in delodajalk kot sindikatov, in uvajanja družini prijaznih ukrepov usklajevanja v organizacijske sisteme.

⁴ S pojmom prekarne oblike zaposlitve označujemo negotove, atipične zaposlitve, kot so zaposlitve za določen čas, zaposlitve s skrajšanim delovnim časom, samozaposlitve, delo prek avtorskih/podjemnih pogodb, študentsko delo in delo preko agencij. Več o opredelitvi oblik prekarne dela je v knjižici Gibanja za dostojno delo in socialno družbo z naslovom *Obrazi prekarne dela* (2014).

⁵ Podatki za leto 2014 so dostopni na spletnih straneh Eurostata (<http://ec.europa.eu/eurostat>).

⁶ Podatki za leto 2014 so dostopni na spletnih straneh Eurostata (<http://ec.europa.eu/eurostat>).

⁷ Podatki o stopnji zaposlenosti žensk in moških glede na število otrok za leto 2014. Podatki so dostopni na spletnih straneh Eurostat. (<http://ec.europa.eu/eurostat/web/equality/data/database>).

⁸ Pruett, K., D. (2000). *Fatherhood: Why father care is as essential as mother care for your child*. New York: Free Press.

⁹ Ball, J., Moselle, K. (2007). *Father's contributions to children's well-being*. Public Health Agency of Canada, Population Health Fund Project. Dostopno prek: http://www.fira.ca/cms/documents/123/PH_FI_Report_brief.pdf.

Mansdotter, A., Lundin, A. (2010). »How do masculinity, paternity leave and mortality associate? A study of fathers in the Swedish parental and child cohort of 1988/89«. *Social Science & Medicine*, 21, 64–78.

Usklajevanje plačanega dela in družine zadeva ženske in moške, pri čemer v priložniku naslavljamo usklajevanje z vidika zaposlenih moških, ki želijo prevzemati aktivno starševsko vlogo pri skrbi za otroke. Slednje omogočajo ukrepi na ravni države in na ravni organizacij, ki ženske spodbujajo, da ostajajo na trgu dela, in jim omogočajo zasedanje položajev moči in odločanja, ter ukrepi, ki spodbujajo moške, da se aktivno vključujejo v družinsko življenje in skrb za otroke (npr. vzamejo očetovski dopust, si s partnerko delijo starševski dopust in dopust za nego bolnega otroka).

3. OČETJE O OČETOVSTVU IN PLAČANEM DELU

Kako očetje doživljajo očetovsko vlogo, s katerimi ovirami se pri usklajevanju plačanega dela in skrbi za otroke soočajo in kaj bi lahko pripomoglo k večji vključenosti očetov pri skrbi za otroke, smo raziskovali¹⁰ v okviru projekta Očetje in delodajalci v akciji – ODA. Glavni namen je bil ugotoviti tudi, kaj bi lahko spremenili na ravni organizacij.

Glavne ugotovitve raziskave:

- Čustvena opora otroku predstavlja najbolj pomemben element očetovanja, sledijo finančna skrb, preživljanje skupnega prostega časa ter zadovoljevanje vsakodnevnih potreb otrok po skrbi in vzgoji.
- Oblika zaposlitve vpliva na koriščenje ukrepov usklajevanja plačanega dela in družine, kot je, na primer, očetovski dopust. Celo pri 15-dnevnem plačanem očetovskem dopustu se je pokazalo, da zaposleni za določen čas in samozaposleni to možnost izrabijo manj pogosto kot zaposleni za nedoločen čas.
- Petina anketiranih očetov ocenjuje, da bi bila deležna negativnih pripomb s strani sodelavcev in sodelavk ter nadrejenih zaradi potreb prilagajanja delovnega časa družinskim obveznostim.
- Kar 80 % anketiranih očetov se sooča s konflikti usklajevanja plačanega dela in družine, pri čemer imajo slabše možnosti tisti na obeh skrajnih polih zaposlitvenega položaja, na najvišjem in na najnižjem.

Daljši delovnik je najbolj zaviralen dejavnik prav pri vsakodnevni skrbi za otroka. Po rojstvu otroka več časa službi namenja 10 % očetov, pri čemer izstopajo očetje, ki so bolj izpostavljeni prekamnim oblikam zaposlitve.

¹⁰ Raziskava zajema spletno anketo in intervjuje z očetmi na vodstvenih in vodilnih položajih ter z očetmi v prekamnih oblikah zaposlitve. V anketi je sodelovalo 489 očetov. Vzorec ni reprezentativen, kaže pa na trende na področju očetovstva v Sloveniji. Po strukturi je tretjina anketiranih moških mlajših od 40 let, nekaj čez polovico jih je fakultetno izobraženih, četrtina jih je iz večjih mest (Ljubljana, Maribor), tretjina jih je zaposlenih za določen čas ali samozaposlenih. V intervjujih je sodelovalo 23 očetov na vodstvenih in vodilnih položajih ter v prekamnih oblikah zaposlitve. Povprečna starost intervjuvanih je 41 let, slaba polovica jih je fakultetno izobraženih, med vodstvenimi in vodilnimi zaposlenimi jih 9 zaseda najvišji položaj na ravni podjetja, 2 zasedata vodstveni položaj na ravni delovne enote, medtem ko sta med očetmi v prekamnih oblikah zaposlitve 2 zaposlena za določen čas, 7 jih je samozaposlenih, 2 delujeta v svobodnem poklicu, 1 pa dela preko študentskega servisa.

O tem, kaj lahko organizacija naredi za lažje usklajevanje plačanega dela in družine, očetje izpostavijo, da je najbolj dostopen ukrep udeležba na organiziranih dogodkih za družinske člane in članice. Kadar so na voljo drugi ukrepi (npr. delo od doma), se jih pretežna večina anketirancev tudi poslužuje, medtem ko časovno prilagojene prožne oblike delovnika koristi približno polovica vprašanih. Med ukrepe, ki so manj prisotni, sodijo organizacija in (so)financiranje otroškega varstva (lastni vrtec, organizacija otroškega varstva v nujnih primerih, organizacija varstva šoloobveznih otrok med počitnicami), lajšanje vnovičnega prevzema delovnih nalog po daljši odsotnosti z dela zaradi starševskih obveznosti in druge storitve za družine (npr. kosila v menzi organizacije za otroke zaposlenih). Zaključimo lahko, da je v organizacijah ogromno priložnosti za izboljšave z uvajanjem in spodbujanjem raznolikih ukrepov usklajevanja plačanega dela in družine.

3.1 OČETJE NA VODILNIH IN VODSTVENIH POLOŽAJIH TER OČETJE V PREKARNIH OBLIKAH ZAPOSILITVE

V raziskavi smo se osredotočili na dve skupini moških, ki se soočajo z različnimi pogoji dela in imajo dodatno oteženo enakopravno sodelovanje pri skrbi za družino:

- a) očetje na vodilnih, vodstvenih položajih, katerih delovno mesto zahteva dolge delovnike, neomejeno razpoložljivost in mobilnost;
- b) očetje v prekarnih zaposlitvah, kot so samozaposleni, pogodbeni delavci, delavci preko študentskih napotnic, ki jih tradicionalni ukrepi usklajevanja delovnega in družinskega življenja pogosto sploh ne naslavlja.

Stežavami pri usklajevanju plačanega dela in skrbi za otroke se soočajo tisti očetje na vodilnih in vodstvenih položajih, ki si starševsko vlogo in skrb za otroke enakomerno delijo s partnerkami. Do težav pri usklajevanju pride zlasti pri nenapovedanih dodatnih službenih obveznostih, ki ob že tako dolgih delovnikih (10–14 ur dnevno) trčijo ob družinske obveznosti. Zaradi tega prihaja do konfliktov v družini, saj dajejo očetje prednost plačanemu delu. *Med možnostmi usklajevanja očetje na vodstvenih in vodilnih položajih največkrat koristijo prožni delovnik (prožen prihod/odhod z dela) ter možnost dela od doma.*

Očetje v prekarnih oblikah zaposlitev se soočajo z izrazito negotovimi razmerami dela, pri čemer so možnosti usklajevanja plačanega dela in družine odvisne predvsem od njihovega trenutnega zaposlitvenega položaja. Konkretne probleme usklajevanja plačanega dela in skrbi za otroke predstavljajo atipični delovniki, nepredvidljivost in negotovost dela ter neomejena razpoložljivost delavca delodajalcu oziroma naročniku. Velik problem usklajevanja dela in skrbi za otroke pri očetih v prekarnih oblikah zaposlitev je tudi omejenost pravic do različnih oblik dopustov, odsotnost plačanega dopusta, regresa, pogosto pa tudi neinformiranost o zakonskih možnostih.

Pri očetih je zaznati tudi bojazen, da bi koriščenje ukrepov (npr. različnih oblik dopustov) lahko negativno vplivalo na njihov odnos z delodajalcem oziroma naročnikom ter ogrozilo njihovo zaposlitev.

Na delovnem mestu je moški še vedno dojet predvsem kot delavec in ne tudi kot moški s skrbstvenimi obveznostmi.¹¹

Pomembno je zagotavljanje enakih možnosti usklajevanja plačanega dela in družine ne glede na tip zaposlitve, večja informiranost zaposlenih o možnostih usklajevanja, večja podpora usklajevanju plačanega dela in družine pri zaposlenih s strani vodstva ter spodbujanje moških, naj koristijo možnosti usklajevanja v organizacijah.

4. POZITIVNI UČINKI USKLAJEVANJA PLAČANEGA DELA IN DRUŽINE V ORGANIZACIJAH

Mnogo študij potrjuje neposredne in posredne koristi za organizacije, ki uvajajo ukrepe usklajevanja plačanega dela in družine.¹² *Ocene o pozitivnem vplivu ukrepov usklajevanja plačanega dela in družine v organizacijah govorijo v prid večji poslovni uspešnosti in produktivnosti, večjemu zadovoljstvu zaposlenih ter zmanjšanju absentizma in fluktuacije zaposlenih.* Podobno velja tudi za Slovenijo, o čemer priča analiza izvajanja ukrepov usklajevanja plačanega dela in družine v organizacijah s certifikatom Družini prijazno podjetje, ki jo je izvedel Ekvilib Inštitut. Po uvedbi in koriščenju družini prijaznih ukrepov v organizacijah dve tretjini vprašanih ocenjuje, da se je njihovo usklajevanje plačanega dela in družine izboljšalo.¹³

Delavci in delavke, ki jim delodajalci in delodajalke omogočajo lažje usklajevanje teh dveh sfer življenja, so bolj zadovoljni s službo in z zasebnim življenjem, so manj podvrženi stresu in se soočajo z manj konflikti med plačanim delom in družino. Ob tem je ključna podpora sodelavcev in sodelavk ter vodstva, zlasti pa zavedanje, da lahko delavci in delavke te ukrepe koristijo brez strahu pred negativnimi posledicami za kariero in delo.

Vloga vodstvenih in vodilnih zaposlenih ter kadrovske službe je ključnega pomena pri uvajanju in izvajanju politike usklajevanja plačanega dela in družine. Vodstva lahko s svojim zgledom vnašajo pozitivne spremembe, na primer tako, da koristijo očetovski,

¹¹ Kaufman, G. (2013). *Superdads. How Fathers Balance Work and Family in the 21st Century*. New York/London: New York University Press.

¹² Lewis, S., Cooper, C. L. (2005). *Work-Life Integration. Case Studies of Organizational Change*. West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.

Walsh, J. (2005). *Work-life balance: challenging the overwork culture*. V S. Bach (ur.), *Managing Human Resources*. Oxford: Blackwell, 148–177.

¹³ Konavec, N. (2015). *Analiza učinkov vpeljevanja družini prijaznih politik v organizacijo*. Ljubljana: Ekvilib Inštitut.

materinski dopust ali dopust za nego starejšega družinskega člana, s partnerjem ali partnerko delijo starševski dopust ali dopust za nego bolnega otroka, sestankov ne organizirajo v jutranjih ali poznih popoldanskih urah in na delovnih mestih ne ostajajo preko delovnega časa, ki je opredeljen v njihovi pogodbi o zaposlitvi. Vodenje z zgledom vnaša v organizacijsko kulturo prepoznavanje in posluš za zaposlene ter prepoznanje o povezanosti plačanega dela in družine.

Dosedanje izkušnje so pokazale, da je bila vpeljava mehanizmov usklajevanja dela in družine v organizacije uspešna tam, kjer je komunikacija med vodstvom in zaposlenimi dobra, kjer so zaposleni obveščeni o pravicah in možnostih usklajevanja in kjer vodstvo podpira ukrepe lažjega usklajevanja. *Uvajanje ukrepov usklajevanja plačanega dela in družine v organizacijah je lahko učinkovito takrat, ko postane del organizacijskega sistema.* To pomeni, da so različne oblike delovnikov in možnosti opravljanja dela, podpora vodstva, odnosi in vzdušje v delovnem okolju integralni del organizacijskih praks in kulture.¹⁴

Mehanizmi usklajevanja plačanega dela in družine niso univerzalni, to pomeni, da ni enega modela ukrepov, ki bi ustrezal vsem zaposlenim in vsem organizacijam. Potrebno je uvajati politike in ukrepe, ki ustrezajo posamezni organizaciji in zaposlenim. Prav tako je ključnega pomena, da so ukrepi usklajevanja med plačanim delom in družino dostopni vsem ne glede na obliko zaposlitve. Ob tem je potrebno upoštevati, da se skozi življenje potrebe posameznikov in posameznic spreminjajo, npr. skrb za otroke, skrb za ostarele in bolne družinske člane in članice. Zato lahko določeni ukrepi čez čas ne ustrezajo več potrebam zaposlenih in jih je potrebno nadomestiti z novimi. To pa pomeni, da je potrebno v organizaciji občasno preverjati potrebe zaposlenih glede usklajevanja. *Pomembno je tudi, da so zaposleni aktivno vključeni v proces uvajanja ukrepov za lažje usklajevanje plačanega dela in družine v organizacije, da sodelujejo pri njihovi pripravi, predlagajo spremembe ipd.*

4.1 PRIMERI NEKATERIH DOBRIH PRAKS IZ SLOVENIJE IN NORVEŠKE

4.1.1 SLOVENIJA

Kolektivne pogodbe dejavnosti in podjetij predstavljajo pomemben instrument za urejanje plačanega dela in družinskih obveznosti ter za nadgradnjo zakonskih pravic na tem področju, saj je v Sloveniji delež delavk in delavcev, pokritih s kolektivnimi pogodbami, med najvišjimi v Evropski uniji.

¹⁴ Kossek, E. E., Lewis, S., Hammer, L. B. (2010). »Work-Life Initiatives and Organizational Change: Overcoming Mixed Messages to Move from the Margin to the Mainstream«. *Human Relations*, 63(1): 3–19.

Kolektivna pogajanja na različnih ravneh, v sklopu različnih dejavnosti, poklicev in organizacij, omogočajo večjo prilagodljivost in raznovrstnost ukrepov za lažje usklajevanje plačanega dela in družinskih obveznosti.

Najpogostejši ukrepi, ki jih urejajo kolektivne pogodbe dejavnosti in kolektivne pogodbe podjetij, so:

- družini prijazno urejanje delovnega časa in organizacije dela (omejevanje nadurnega dela, omejevanje dela v neugodnem delovnem času, kot je delo ponoči, delo v nedeljo in delo na proste dneve po zakonu, družini prijazno razporejanje delovnega časa, kot so uvajanje »družinske izmene«, občasno delo na domu, prilagodljiv delovni čas s fiksnim osrednjim delom ter premičnim časom prihoda in odhoda z dela ipd.);
- dodatni dnevi letnega dopusta zaradi družinskih obveznosti in pravica do izrabe dela dopusta v času šolskih počitnic;
- dodatna plačana in neplačana odsotnost zaradi družinskih obveznosti ali drugih osebnih okoliščin (med drugim tudi dodatni dan za uvajanje otrok v vrtec in šolo, prosti 2. januar kot dan direktorja, delavcu oz. delavki se omogoči, npr. obisk zdravnika, fizioterapevta, ipd. med delovnim časom, ko to zahtevajo postopki zdravljenja, itd.);
- obveščanje delavk in delavcev v času starševskega dopusta in druge daljše odsotnosti;
- omejevanje napotitve na delo v drug kraj ali v tujino zaradi opravljanja starševske vloge;
- delo na domu;
- darilo ob rojstvu otroka;
- novoletne zabave za zaposlene in otroke ter obdarovanja otrok;

Ukrepi v kolektivnih pogodbah so namenjeni tako ženskam kot moškim. Izjema je plačana odsotnost (od enega do treh dni) v primeru rojstva otroka, ki je v kolektivnih pogodbah definirana za očete (moške).

Med neformalne ukrepe, ki v praksi prav tako spodbujajo družbeno odgovornost podjetij, uvrščamo Certifikat družini prijazno podjetje, ki je primer prakse uvajanja ukrepov usklajevanja v organizacijah. Z ukrepi, ki vključujejo različna področja delovnega časa, delovnega mesta, organizacije dela in komuniciranja, organizacije vnašajo pomembne spremembe.¹⁵ Edini ukrep znotraj nabora ukrepov, ki jih predvideva Certifikat družini prijazno podjetje in je namenjen izključno očetom, je sofinanciranje 75-dnevnega očetovskega dopusta.¹⁶

¹⁵ Hartman, P. (ur.) (2015) 'Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi. Izkušnje z izvajanjem projekta Certifikat družini prijazno podjetje v Sloveniji'. Ljubljana: Ekvilib Inštitut.

¹⁶ S 1. 1. 2016 je plačani del očetovskega dopusta podaljšani s sedanjih 15 na 20 dni. Kot določa Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZDSP-1, Ur. l. RS, št. 26/2014), bo v prihodnjih letih plačani očetovski dopust, ki je neprenosljiva pravica očeta, postopoma podaljšani na 30 dni. Zakon še ni popolnoma v veljavi, ker je njegovo izvajanje vezano na rast BDP-ja. Še naprej imajo očete tudi pravico do dela očetovskega dopusta, ki je neplačan oz. država zanj krije socialne prispevke, odmerjene od minimalne plače. Doslej so imeli očete pravico do 75 dni tega dopusta, s 1. 1. 2016 pa se je obdobje skrajšalo na 50 dni, ki jih bo oče moral izkoristiti v obliki polne odsotnosti od dela do 3. leta otrokove starosti.

Predvideno je, da podjetje prispeva nadomestilo plače za to obdobje, ki je sicer sedaj neplačano (plačani so le prispevki za socialno varnost v višini minimalne plače), vendar pa se do sedaj za vpeljava tega ukrepa ni odločilo še nobeno podjetje.¹⁷

Organizacije v Sloveniji se dodatno ne odločajo za vpeljevanje ukrepov, ki bi neposredno naslavljali očete in tako prispevali k odpravljanju stereotipov ter ustvarjali pogoje, ki bi spodbujali enakovredno udeležbo moških pri delitvi delovnih in družinskih obveznosti.¹⁸

4.1.2 NORVEŠKA

Med ukrepi usklajevanja plačanega dela in družine na Norveškem izpostavljamo dva, ki sta zanimiva tudi za slovenski kontekst:

- tema usklajevanja dela in družine kot del letnega razgovora in
- spodbujanje daljšega koriščenja starševskega dopusta za očete.¹⁹

Tema usklajevanja dela in družine kot del letnega razgovora

Letni razgovor je priložnost za pogovor z zaposlenimi o morebitnih konfliktih med plačanim delom in zasebnim življenjem. Ideja temelji na tem, da je potrebno spregovoriti o morebitnih težavah, pri čemer naj bi vodstva zaposlene (posebej moške) pri tem spodbujala.

Izkušnje kažejo, da je konflikt med plačanim delom in družino pogosto del letnega razgovora zaradi:

- 1) vprašanja o zmanjšanju službenih poti;
- 2) potreb po omejitvi dela preko rednega delovnega časa;
- 3) potreb po prožnem delovnem času;
- 4) potreb po skrajšanju delovnega časa;
- 5) potreb po uvedbi dela na domu idr.

Vprašanja, ki so primerna za letni razgovor, so:

- Kako v vaši družini usklajujete obveznosti poklicnega in družinskega življenja?
- Ali karkoli otežuje usklajevanje plačanega dela in družine?
- Katere ukrepe, ki bi vam olajšali usklajevanje, bi lahko sprejeli na vašem delovnem mestu?

¹⁷ Poje, A., Štamfelj, I., Vuga Beršnak, J., Bredesen, N., O., Humer, Ž. (2015). »Dobre prakse usklajevanja dela in družine«. Poročilo projekta Očetje in delodajalci v akciji (ODA), Norveški finančni mehanizem 2009–2014. Ljubljana: Mirovni inštitut.

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Na Norveškem sta od 1. julija 2014 starša upravičena do 49 tednov polno plačanega starševskega dopusta. Od tega so 3 tedni pred rojstvom otroka namenjeni materi in so tako neprenosljivi. Po rojstvu otroka je 10 tednov namenjenih materi, 10 tednov očetu, 26 tednov pa si lahko delita. Vse od leta 1993, ko je bila na Norveškem vzpostavljena shema za zagotavljanje starševskih pravic, se starši sami odločijo, kako bodo delili starševski dopust. Večina parov se odloči, da bo 26 tednov dopusta koristila ženska.

- Ali bi bilo pri načrtovanju vaše karierne poti potrebno upoštevati kakšno posebno družinsko situacijo?

Vpeljevanje teme usklajevanja plačanega dela in družine v letni razgovor vključuje tri skupine:

- 1) kadrovske službe, ki jih je potrebno usposobiti na tem področju organizacijskega sistema;*
- 2) vodstvo, ki je odgovorno za dobrobit zaposlenih;*
- 3) zaposleni.*

V okviru projekta *Sustainable families – equal life trajectories* so bili uvedeni letni razgovori za očete majhnih otrok, katerih namen je bil ugotoviti, kako bi delodajalec lahko izboljšal pogoje za lažje usklajevanje plačanega dela in družine. K pogovoru so bile povabljene tudi partnerke in partnerji, pri čemer jih je delodajalec zaprosil za oceno morebitnega konflikta in razloge zanj. S tem ukrepom je delodajalec želel pokazati zavedanje odgovornosti za zadovoljstvo družin zaposlenih ter spodbuditi razpravo o usklajevanju.²⁰

Na Norveškem letni razgovori sicer niso pravno obvezujoči, vendar pa so organizacije obvezane prilagoditi delovne pogoje potrebam zaposlenih. Letni delovni razgovori predstavljajo enega od mehanizmov za doseganje tega cilja. Zakonodaja zavezuje delodajalce na sledeč način: »Delo naj bo organizirano skladno s starostjo, z delovnimi zmožnostmi, usposobljenostjo in drugimi okoliščinami posameznega zaposlenega.«²¹

Pozitivni učinki ukrepa so:

- zaposlenim letni razgovori omogočajo, da izrazijo morebitne težave, s katerimi se soočajo pri usklajevanju plačanega dela in družine ter ob tem skupaj z nadrejenimi poiščejo rešitve;
- v organizacijah je usklajevanje plačanega dela in družine izziv, s katerim se sooča večina zaposlenih. Odprt pogovor o morebitnih konfliktih ponuja vodstvu (ter organizaciji) možnost, da oceni, v kakšni meri (in če sploh) težave pri usklajevanju vplivajo na zaposleno osebo in posredno tudi na kakovost opravljenega dela, skratka, kako vplivajo na celoten delovni proces. Tovrstno poznavanje osebnih situacij zaposlenih pa omogoča pravočasno zaznavo konfliktov ter iskanje rešitev.

Nekateri želijo osebno življenje in plačano delo strogo ločevati, zato niso pripravljeni izzivov, s katerimi se soočajo pri usklajevanju plačanega dela in družine, deliti z delodajalcem. Tudi če je tak pogovor del letnega razgovora, se lahko zaposlena oseba odloči, katere informacije želi delodajalcu posredovati.

²⁰ Rasmussen, P., Klethagen, P., Svare, H. (2010). »Baerekraftige familier – Likestilte livslop«. Oslo, Norway: WRI Work Research Institute. Dostopno preko <http://www.hioa.no/Om-HiOA/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/AFI/Prosjekter-AFI/Baerekraftige-familier-likestilte-livsloop>.

²¹ »The Working Environment Act«. Dostopno preko <http://www.arbeidstilsynet.no/lov.html?tid=78120>.

Pogoj za doseg dolgoročnih učinkov tega ukrepa je izvajanje rednih letnih razgovorov. Organizacija lahko ta ukrep izvaja tudi s pomočjo drugih oblik razgovorov, pri čemer pa je nujno, da se zagotovi njihovo redno izvajanje.

Spodbujanje daljšega koriščenja starševskega dopusta za očete

Nekatere organizacije na Norveškem omogočajo dodaten teden plačanega starševskega dopusta za očete. Razlog za uvedbo tega ukrepa v organizacijah je zakonska omejitev iz leta 2014, ko je bil plačan očetovski dopust skrajšan iz 14 na 10 tednov. Eno od računalniških podjetij, nezadovoljno z vladnim ukrepom, je očetom ponudilo kompenzacijo za izgubo očetovskega dopusta.²² S tem ukrepom so naslovili zaposlene očete majhnih otrok in privabili potencialne nove sodelavce.

Pozitivni učinki ukrepa so, da očetje, ki koristijo očetovski dopust, pridobijo dodaten plačan dopust in hkrati ne utrpijo negativnih finančnih posledic. Prav tako jim ukrep daje možnost postopnejše vrnitve na delo. Računalniško podjetje, ki je uvedlo ta ukrep, poroča o pozitivnih učinkih:

- 1) družbena odgovornost organizacije – spodbujanje enakosti na delovnem mestu in spodbujanje oblikovanja tesnega odnosa med očetom in otrokom v otrokovem najzgodnejšem obdobju;*
- 2) ukrep lahko pripomore k bolj uravnoteženi zastopanosti spolov v računalniških podjetjih (industriji), kjer prevladujejo moški;*
- 3) organizacija z ukrepom izboljša delovno okolje in zaposlenim omogoča lažje usklajevanje med plačanim delom in družino.*

Za organizacijo tovrsten ukrep predstavlja dodatno finančno breme, zlasti če je med zaposlenimi veliko očetov z novorojenimi ali posvojenimi otroki.

5. UVAJANJE USKLAJEVANJA PLAČANEGA DELA IN DRUŽINE V ORGANIZACIJE

5.1 VKLJUČUJOČ PRISTOP

Usklajevanje plačanega dela in družine je v organizacijah večsmeren proces, ki vključuje sodelovanje raznolikih deležnikov: zaposlene, delodajalce/ke in sindikate.

²² *Sunnhordaland.no Pungar ut for lengre pappaperm* (2014). Dostopno preko: <http://www.sunnhordland.no/article/20141006/NYHENDE/141009865>.

Sodelovanje med zaposlenimi, vodstvi, kadrovskimi službami in sindikati je ključnega pomena, da se izognemo izključevanju nekaterih marginaliziranih skupin delavcev in delavk (npr. v prekarjih oblikah zaposlitve, na manj kvalificiranih delovnih mestih ipd.).

V organizaciji je potrebno upoštevati raznolike potrebe zaposlenih glede usklajevanja plačanega dela in družine, zato naj ukrepi usklajevanja ustrezajo potrebam zaposlenih in naj bodo usklajeni z zmožnostmi delodajalca. Ukrepi morajo biti na voljo vsem zaposlenim, ne glede na obliko zaposlitve.

5.2 PODPORN A ORGANIZACIJSKA KULTURA: VLOGA VODSTVA, VLOGA KOLEKTIVA

Podpora vodstva je ključnega pomena. Izraža se tako, da vodstveni delavci in delavke sami koristijo ukrepe usklajevanja plačanega dela in družine, s čimer zaposlenim predstavljajo dober zgled ter jim dajejo občutek razumevanja za družinske obveznosti zaposlenih. Zaposlene osebe, ki imajo podporo s strani vodstva in kolektiva pri usklajevanju plačanega dela in družine ter koriščenju razpoložljivih ukrepov, imajo dejansko manj konfliktov med plačanim delom in družino. *Izvajanje ukrepov usklajevanja v organizacijah lahko bistveno pripomore k boljšemu delovnemu okolju, učinkovitosti in zadovoljstvu zaposlenih.*

Ko se organizacija odloči vpeljati usklajevanje plačanega dela in družine, je potrebno zagotoviti tudi podporno kulturo, ki bo zaposlene spodbujala, da koristijo razpoložljive ukrepe. Pomembno vlogo pri uvajanju usklajevanja plačanega dela in družine ima kadrovska služba, zlasti pri pridobivanju podpore vodstva, nujenju podpore vodstvu, pripravi metod vrednotenja uspešnosti in upoštevanja pravičnosti za zaposlene in vodje.

5.3 KLJUČNI KORAKI PRI UVAJANJU UKREPOV USKLAJEVANJA V ORGANIZACIJE

1. OSEBA/OŽJA SKUPINA V ORGANIZACIJI ZA PODROČJE USKLAJEVANJA PLAČANEGA DELA IN DRUŽINE (spremljanje izvajanja ukrepov, ovrednotenje uspešnosti izvajanja ukrepov)

V organizaciji se je potrebno dogovoriti z odgovorno osebo ali ožjo skupino, ki jo imenujejo predstavniki in predstavnice delodajalca in delojemalcev ter je zadolžena za področje usklajevanja dela in družine. Skupina najprej pri zaposlenih preveri, kakšne so težave z usklajevanjem, kakšne so njihove potrebe in katere rešitve bi bile ustrezne. Po identifikaciji potreb in predlaganih rešitev skupina pripravi nabor možnih ukrepov, ki jih predstavi na delovnih srečanjih z vodstvom ter s predstavniki in predstavnicami zaposlenih. Po tem, ko vodstvo potrdi ukrepe, je potrebno zaposlene informirati o možnostih usklajevanja in jih spodbuditi h koriščenju sprejetih ukrepov.

2. IDENTIFIKACIJA PROBLEMOV IN OVIR ZAPOSLENIH V ORGANIZACIJI

V organizaciji je najprej potrebno preveriti, ali se zaposleni soočajo s problemi usklajevanja dela in družine, in če se, kaj bi jim tovrstne težave pomagalo rešiti. Skupina za področje usklajevanja pripravi vprašalnik za zaposlene in poskrbi, da ga prejmejo vse zaposlene osebe. Po prejemu izpolnjenih vprašalnikov skupina pripravi analizo rezultatov (torej identificiranih ovir in predlaganih rešitev). Vzorčni primer vprašalnika je v prilogi 2.

3. ISKANJE REŠITEV, KI ODGOVARJAJO POTREBAM ZAPOSLENIH

Na podlagi identificiranih ovir je potrebno oblikovati ukrepe, ki so usklajeni tako z zaposlenimi kot z vodstvom organizacije. Skupina na podlagi analize vprašalnikov o potrebah zaposlenih glede usklajevanja pripravi nabor ukrepov, ki ga vodstvu in zaposlenim predstavi na delovnih sestankih. Po uskladitvi ukrepov z vodstvom in zaposlenimi organizacija prične z izvajanjem ukrepov usklajevanja za vse zaposlene.

4. UKREPI S FINANČNIMI POSLEDICAMI IN BREZ FINANČNIH POSLEDIC ZA ORGANIZACIJO

Potrebno se je zavedati, da usklajevanje plačanega dela in družine ne pomeni zgolj odsotnosti od dela in da ne pomeni vedno tudi finančne obremenitve za organizacijo. Potrebno je oblikovati ukrepe brez finančnih posledic, ki v kombinaciji z ukrepi s finančnimi posledicami organizaciji predstavljajo vzdržno ter trajnostno naravnano politiko usklajevanja plačanega dela in družine.

5. OVREDNOTENJE IZVAJANJA UKREPOV USKLAJEVANJA IN MOREBITNO PREDLAGANJE SPREMEMB

Po določenem obdobju (npr. po enem letu) skupina z vprašalnikom preveri izvajanje ukrepov, ovrednoti uspešnost izvajanja in predlaga morebitne spremembe.

6. PRILAGODLJIV PAKET UKREPOV ODA

Organizacije lahko vključijo usklajevanje plačanega dela in družine v organizacijske sisteme na način, da sprejmejo ukrepe usklajevanja za zaposlene. V nadaljevanju predstavljamo »Prilagodljiv paket ukrepov ODA«, ki je nastal v okviru pilotnega preizkusa Očetje in delodajalci v akciji (ODA) v štirih organizacijah v Sloveniji.

Raznolikost ukrepov: s finančnimi posledicami in brez njih!

Cilj je ustvarjanje organizacijske kulture, ki podpira in ima razumevanje za starševske in druge skrbstvene vloge zaposlenih. Za doseganje tega cilja je pomembno, da se poveča ozaveščenost organizacij in zaposlenih o tem, da so ukrepi usklajevanja dostopni vsem

zaposlenim, ne glede na obliko njihove zaposlitve (pogodba za nedoločen čas, pogodba za določen čas in druge netipične oblike zaposlitve), s čimer se zagotovi enaka obravnava zaposlenih, ki prispevajo k skupnemu uresničevanju poslovnih ciljev.

Seznam ukrepov ne pomeni končnega seznama vseh možnih ukrepov. Prav tako je pri uvajanju in izvajanju ukrepov slednje potrebno prilagoditi posameznim organizacijam, delovnim mestom in delovnim procesom.

Ukrepi usklajevanja plačanega dela in družine so razdeljeni po področjih: informiranje in obveščanje, izobraževanje, storitve za družine, delovni čas in organizacija dela.

INFORMIRANJE IN OBVEŠČANJE

(prek e-pošte, internih glasil, letakov, na letnih razgovorih, na sestankih):

- Informiranje zaposlenih o njihovih pravicah glede usklajevanja plačanega dela in družine.
- Informiranje zaposlenih in spodbujanje moških, da koristijo očetovski dopust.
- Informiranje zaposlenih in spodbujanje moških in žensk pri delitvi različnih dopustov tako za otroka kot starejše družinske člane in članice (starševski dopust, dopust za nego bolnega otroka, dopust za nego starejših družinskih članov in članic itd.).
- Vzpostavitev delovne skupine ali imenovanje osebe v organizaciji, ki bo skrbela za komuniciranje z zaposlenimi na področju usklajevanja plačanega dela in družine.
- Redno oziroma obdobjno preverjanje zadovoljstva zaposlenih glede koriščenja obstoječih ukrepov in identifikacija potreb, želja in predlogov zaposlenih glede uvajanja novih ukrepov za lažje usklajevanje plačanega dela in družine (prek ankete, na letnem razgovoru, na sestanku ipd.).
- Redna točka na mesečnih sestankih zaposlenih ali kolegijih: usklajevanje plačanega dela in družine (seznanjanje z novostmi, ustvarjanje prostora za izpostavljanje težav na tem področju, vključevanje zaposlenih v podajanje predlogov o novih ukrepih, ugotavljanje potreb itd.).
- Svetovanja za očete glede možnosti usklajevanja plačanega dela in družine, identifikacija problemov in iskanje individualnih rešitev.
- Obveščanje o pomembnih novostih na delovnem mestu in v organizaciji (npr. obveščanje o internih natečajih ipd.) v času dlje trajajoče odsotnosti (starševski dopust, dlje trajajoča bolniška odsotnost ipd.).
- Skupni zajtrk v obliki neformalnega druženja zaposlenih očetov, npr. dvakrat do trikrat na leto 20 minut pred pričetkom dela, namenjen izmenjavi izkušenj, izpostavljanju težav, s katerimi se srečujejo pri usklajevanju itd..
- Obveščanje o temah in novostih, pomembnih za družine, kot so npr. sprememba zakonodaje, davčne ugodnosti, javni dogodki za družine ipd..

- Predlogi s strani vodilnih in vodstvenih zaposlenih za uskladitev terminov skupnih sestankov (upoštevajoč morebitne družinske obveznosti očetov/staršev, ki so znane vnaprej, npr. prireditev ob zaključku vrtca ali šole ipd.) → npr. prek brezplačnih spletnih orodij.
- Komuniciranje z zunanjo javnostjo (o pomenu zadovoljstva zaposlenih v vpeljanimi ali že uveljavljenimi ukrepi usklajevanja plačanega dela in družine).
- Brošura za (novo)zaposlene z naborom ukrepov za lažje usklajevanje plačanega dela in družine, ki jo prejme vsak zaposleni ne glede na obliko zaposlitve.
- Intranet (če ga organizacija ima) – uvede se rubriko Usklajevanje plačanega dela in družine (nasveti, novice, morebitne ugodnosti, seznam ponudnikov začasnega varstva ipd.) in rubriko, kjer lahko zaposleni oddajo predloge, nove ukrepe, ostali zaposleni pa jih komentirajo/”všečkajo”.
- Uvedba nabiralnika, kjer lahko zaposleni anonimno podajo predloge.

IZOBRAŽEVANJE

- Kontinuirano izobraževanje in usposabljanje vodstev in kadrovskih služb glede politike usklajevanja poklicnih in družinskih obveznostih na ravni organizacij.
- Tematske delavnice za zaposlene na temo usklajevanja plačanega dela in družine (glede na želje in potrebe zaposlenih na podlagi rezultatov ankete).
- Načrtovanje in izvedba programov nadaljnjega izobraževanja/usposabljanja na letni ravni oz. na dve leti.
- Letno poročanje osebe, zadolžene za področje usklajevanja plačanega dela in družine/ kadrovske službe o napredku, izvedenih ukrepih, izboljšavah, izzivih ipd. na področju usklajevanja.

STORITVE ZA DRUŽINO

- Enkrat letno neformalni dogodek za zaposlene očete oziroma starše, skupaj z otroki (npr. piknik s športnimi igrami ali samo športni dan – npr. pohod ali igre v javnem parku ali kjerkoli drugje brez potrebnega plačila najema prostora).
- Darilo zaposlenim ob rojstvu otroka (paket za novorojenega otroka, denarni bonus ipd.).
- Izleti za zaposlene, ki se jim lahko pridružijo tudi družinski člani in članice.
- Ponudba družini prijaznih počitnic po ugodnih cenah.
- Program kolektivnega nezgodnega zavarovanja otrok/družin.
- Obiski nekaterih otroških prireditev (šport, lutke, pust, kino balon, kino premiere risank ipd.).
- Novoletno obdarovanje otrok.

- Organizacija dneva odprtih vrat (npr. srečanje otrok, ki jih pripeljejo očetje v muzej, jahanje konj, ustvarjalne delavnice, kuharske delavnice).
- Možnost varstva otrok v času zimskih/krompirjevih/poletnih počitnic.
- Dan odprtih vrat »Spoznavanje očetovega delovnega mesta« za zaposlene z otroki.
- Ustanovitev solidarnostnega sklada za zaposlene, ki se znajdejo v stiski (bolezen, nesreča ipd.).
- Pomoč organizacije pri iskanju (začasnega) varstva predšolskih in šolskih otrok ter morebitno delno kritje stroškov varstva.
- Ukrepi za varovanje zdravja (šport, fitnes, dodatna opremljenost na delovnih mestih).
- Ponudba za prosti čas.

DELOVNI ČAS in ORGANIZACIJA DELA

- Določiti dan v tednu (npr. petek popoldan), ko vodstvo zaposlene spodbuja (tudi z lastnim zgledom), da prej zapustijo pisarne (npr. po 17. uri, 16. uri ali celo po 15. uri) → po potrebi dogovor, da se preostale dni v tednu delovni čas podaljša za 15 minut (do največ pol ure) zavoljo predhodnega odhoda domov v petek.
- Določiti dan ali dva v tednu, ko vodstvo zaposlene spodbuja (tudi z lastnim zgledom), da zapustijo delovno mesto po oddelanih 8 urah (da je odhod z dela točen in ni podaljševanja).
- Premični delovni čas (fiksni osrednji del, premični čas prihoda in odhoda) in ostalo ugodnejše razporejanje delovnega časa za delavce in delavke z družinskimi obveznostmi pri skrbi za otroke in starejše družinske člane in članice (oblikovanje shem delovnega časa).
- Delo od doma na predlog zaposlenega zaradi družinskih obveznosti.
- Vodstvo sestankov ne sklicuje pred 9. uro ali po 15. uri z namenom omogočanja lažjega usklajevanja dela in družine za zaposlene.
- Dodatne omejitve glede opravljanja nadur za zaposlene z družinskimi obveznostmi, in sicer z ugodnejšo določitvijo, kot jo opredeljuje ZDR-1 in kolektivne pogodbe (omejevanje števila nadur, širjenje možnosti odklonitve nadurnega dela za vse delavce in delavke s skrbstvenimi obveznostmi).
- Omejevanje dela na nedeljo, praznike in proste dneve po zakonu za zaposlene s skrbstvenimi obveznostmi.
- Dodatne omejitve nočnega dela.
- Spolno nevtralno omejevanje napotitve zaposlenih s skrbstvenimi obveznostmi na delo v drug kraj in širjenje pravic nad ZDR-1.
- Bolj zavezujoča pravica do izrabe letnega dopusta zaposlenih staršev v času šolskih počitnic in upoštevanje partnerjevega/partnerkinega letnega dopusta.

DODATNI DNEVI PLAČANEGA DOPUSTA

- Dodatni dnevi odsotnosti z nadomestilom plače zaradi izrednih družinskih razlogov.
- Plačilo nadomestila s strani delodajalca v primeru, ko oče koristi del neplačanega očetovskega dopusta.
- Dodaten dan plačanega dopusta na prvi šolski dan: starši imajo možnost koriščenja dodatnega dneva plačanega izrednega dopusta za prvi šolski dan otroka v 1. razredu osnovne šole (ali obdarovanje prvošolčkov in prvošolk s paketom šolskih potrebščin ipd.).
- Dodatni dnevi plačanega dopusta ali možnost prilagodljivega delovnega časa pri uvajanju otroka v vrtec.
- Dodatni dan/dnevi plačane odsotnosti za spremstvo noseče partnerke, ko ima zdravniški pregled in pri rojstvu otroka.

FORMALIZACIJA UKREPOV ZA USKLAJEVANJE PLAČANEGA DELA IN DRUŽINE V ORGANIZACIJAH

1. DOGOVOR/KODEKS

- Organizacija podpiše podjetniško kolektivno pogodbo, dogovor oziroma kodeks, da bo izvajala družini prijazne politike in gojila vrednote, ki podpirajo lažje usklajevanje plačanega dela in družinskih obveznosti.

Obvezne sestavine dogovora/kodeksa so lahko:

a) PLAČNA POLITIKA

- Zaveza organizacije k rednemu opravljanju analize plač (npr. enkrat letno) in plačne politike z namenom ugotavljanja in odprave morebitne plačne vrzeli med spoloma, ki bi bila povezana z neenako obravnavo in družinskimi obveznostmi zaposlenih.

b) NEDISKRIMINACIJA

- Zaveza organizacije, da bo skupaj s sindikatom ali predstavniki zaposlenih preverjala, da družinske obveznosti (koriščenje materinskega, očetovskega, starševskega dopusta, bolniške odsotnosti zaradi nege otroka) in delo s skrajšanim delovnim časom niso razlog za delovno neuspešnost in nenapredovanje zaposlenih, kot tudi da družinske obveznosti niso razlog za zavrnitev kandidata oziroma kandidatke pri prijavi na prosto delovno mesto.
- Ukrepi za lažjo vrnitev očetov in mater s starševskega dopusta (razgovor s kadrovsko službo/vodilnim pred ponovnim nastopom dela o novostih na delovnem mestu in v organizaciji).

O AVTORICAH

Živa Humer, doktorica socioloških znanosti, je raziskovalka na Mirovnem inštitutu. Raziskovalno se ukvarja s študijami spolov, sociologijo družin, politikami enakosti spolov, družinskimi in socialnimi politikami, z vprašanji medvrstniškega nasilja in diskriminacijo. Sodeluje v mednarodnih, nacionalnih raziskovalnih in drugih projektih ter izvaja delavnice za različne ciljne skupine. Je avtorica številnih člankov s področja skrbi, spolov in družinskega življenja ter politike enakosti spolov, in soavtorica dveh monografij, *Novo očetovstvo v Sloveniji* (2008) in *Obrazi homofobije* (2012).

Kontakt: ziva.humer@mirovni-institut.si

Andreja Poje je izvršna sekretarka ZSSS za ekonomsko politiko, politiko in sistem plač, davčno politiko in enake možnosti. Je predsednica Odbora za enake možnosti ZSSS in članica Odbora za enake možnosti pri Evropski konfederaciji sindikatov. Pripravlja in predstavlja politično-ekonomska izhodišča in izhodišča na področju enakih možnosti in odprave diskriminacije. Sodeluje pri pogajanjih na različnih ravneh. Pripravlja analize, strokovna gradiva, pobude, ukrepe in predloge zakonskih sprememb na omenjenih področjih. Raziskuje neenakosti na področju plač in plačnega sistema ter možnosti njihove odprave.

Kontakt: andreja.poje@sindikat-zsss.si

Mojca Frelih je magistrirala s področja sociologije na Fakulteti za družbene vede (UL). Od leta 2003 je raziskovalka, koordinatorka in organizatorka v okviru številnih projektov Mirovnega inštituta (izvedla več kot 270 intervjujev, vodila več delavnic, organizirala ogromno mednarodnih in nacionalnih dogodkov). Tematska področja delovanja: usklajevanje delovnega in zasebnega življenja, sociologija, (ne)enakost spolov, fenomen integracije načela enakih možnosti, (ne)diskriminacija, migracije, trg dela in podobno.

Kontakt: mojca.frelih@mirovni-institut.si

Irena Štamfelj je strokovna sodelavka ZSSS. Deluje in raziskuje na področju enakih možnosti, pri odpravi diskriminacije in pripravi izhodišč za kolektivna dogovarjanja. Njena primarna področja so enakost spolov, usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, odprava horizontalne in vertikalne segregacije na trgu dela ter pospeševanje vključevanja žensk na položaje odločanja. Pred tem je bila zaposlena pretežno v kadrovski stroki v zasebnem sektorju.

Kontakt: irena.stamfelj@sindikat-zsss.si

PRILOGA 1: PRAVICE DELAVCEV IN DELAVK IZ NASLOVA STARŠEVSTVA – PREGLED ZAKONODAJE

1.1 PRAVICE IZ ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH (ZDR-1)

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) zagotavlja posebno varstvo delavkam v povezavi z nosečnostjo, porodom in dojenjem, ter vsem delavkam in delavcem v povezavi z opravljanjem starševske vloge. Prav tako je delodajalec svojim zaposlenim dolžan omogočiti lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti, dokazno breme v primeru spora pa je na strani delodajalca.²³

V skladu z določbami delavkam v času trajanja delovnega razmerja pripada zaščita pred opravljanjem del v času nosečnosti in dojenja, ki bi lahko ogrozila njihovo zdravje ali zdravje otroka zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja ali drugim neugodnim delovnim pogojem. Delavki v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma v času dojenja otroka ni dovoljeno brez predhodne ocene tveganja odrediti nadurnega ali nočnega dela. Nadalje enemu od staršev, ki neguje otroka starega do treh let, pripada pravica do odklonitve opravljanja tako nadurnega kot nočnega dela. Enako velja tudi za starša, ki neguje in varuje otroka, mlajšega od sedem let, ali hudo bolnega otroka ali otroka, ki potrebuje posebno nego, če starš živi sam z otrokom. Zakon določa tudi pravico do starševskega dopusta, do odmora za dojenje, do skrajšanega delovnega časa zaradi starševstva, podrobneje pa nadomestila in pravice opredeljuje Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1).²⁴

Do takšnega varstva so upravičene osebe v delovnem razmerju, ki delo opravljajo na podlagi pogodbe o zaposlitvi (osebe, ki delo opravljajo na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, določen čas, krajši delovni čas ali kot agencijski delavci).

Osebe s statusom samostojnih podjetnikov imajo iste pravice, ki pa jih mnogokrat zaradi specifične okoliščine, da so same svoj delodajalec, ne morejo uresničiti ali pa jih lahko uresničijo le na svojo ekonomsko škodo (takšna pravica je izvotlena). Enako velja za tiste, ki delo opravljajo prek avtorskih in podjemnih pogodb.

1.2 PRAVICE IZ NASLOVA ZAVAROVANJA ZA STARŠEVSKO VARSTVO IN PRAVICE DO DRUŽINSKIH PREJEMKOV

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1)²⁵ ureja pravice iz zavarovanja za starševsko varstvo ter ostale pravice, ki iz tega izhajajo, družinske prejemke, pogoje in postopek za uveljavljanje posameznih pravic ter druga vprašanja

²³ Kresal Šoltes, K., Kresal, B., Senčur Peček, D. (2014): Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani.

²⁴ Uradni list RS, št. 26/2014.

²⁵ Uradni list RS, št. 26/2014.

glede izvajanja tega zakona. Z zavarovanjem za starševsko varstvo se zavarovancem po načelih vzajemnosti in solidarnosti²⁶ zagotavljajo pravice, vezane na starševske obveznosti. *Za starševsko varstvo se plačujeta prispevek zavarovanca in prispevek delodajalca ali delodajalke*, višino pa določa zakon, ki ureja prispevke za socialno varnost (višina prispevka je v primerjavi z ostalimi prispevki za socialno varnost relativno nizka). *Delo na podlagi civilno pravne pogodbe (avtorske in podjemne pogodbe) ter študentske napotnice pa ne omogoča zavarovanja za starševsko varstvo, saj tako naročnik kot avtor, podjemnik oziroma študent niso zavezani k plačevanju prispevkov za starševsko varstvo.*

a. Zavarovanci za starševsko varstvo in pravice zavarovancev

Pravice iz zavarovanja za starševsko varstvo so:

- a) pravica do dopusta,
- b) pravica do nadomestila,
- c) pravica do krajšega delovnega časa in pravica do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva ter
- d) pravica do plačila prispevkov za socialno varnost v primeru štirih ali več otrok.
- e) nadomestilo v času odmora za dojenje in pravica do plačila prispevkov za socialno varnost v času odmora za dojenje.

Zavarovanci za starševsko varstvo so osebe, ki so v delovnem razmerju na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, določen čas ali krajši delovni čas (slednje vpliva na višino odmere starševskega nadomestila), kot tudi agencijski delavci, samostojni podjetniki, osebe, ki so prejemniki nadomestila za čas brezposelnosti itd.

a) Pravica do dopusta

Dopust za starševsko varstvo je sestavljen iz:

- materinskega,
- očetovskega in
- starševskega dopusta.

Dopust za starševsko varstvo pripada upravičencem v skladu z 8. členom ZSDP-1. Pravico do takšnega dopusta imajo upravičenci in upravičenke, ki so na dan nastopa materinskega dopusta v delovnem razmerju (ali se jim vplačujejo prispevki za ta namen, npr. kot upravičencem do nadomestila za brezposelnost prek Zavoda za zaposlovanje RS ali nadomestila za bolniško odsotnost prek Zavoda za zdravstveno zavarovanje RS),²⁷ in upravičenci, ki so bili v zadnjih treh letih vsaj 12 mesecev zavarovani za ta namen.

²⁶ Gre za dve načeli, in sicer načelo solidarnosti (solidarnost med bogatimi in revnimi – vertikalna prilagoditev) in načelo vzajemnosti (horizontalno preražeporejanje med ljudmi z različnimi položaji: mladi – stari; zdravi – bolni; ljudje z otroki – ljudje brez otrok).

²⁷ Pravico tako izgubijo npr. osebe, ki jim je delovno razmerje poteklo le dan pred nastopom tega roka.

Med upravičence do dopusta za starševsko varstvo ne sodijo osebe, ki delo opravljajo prek avtorskih ali podjemnih pogodb, razen, če si te prispevke prostovoljno vplačujejo same. Na podlagi informacij, pridobljenih iz Centrov za socialno delo, upravičencev in upravičenk, ki bi si te prispevke vplačevali sami, ne zaznavajo. Te osebe so tako skupaj z dijaki, dijakinjami, študenti, študentkami in brezposelnimi osebami (ki ne prejemajo nadomestila s strani Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje ali Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije) *upravičene le do starševskega dodatka.*

Dopust za starševsko varstvo je sestavljen iz dveh delov, in sicer iz materinskega dopusta, do katerega je praviloma upravičena le mati otroka, v trajanju 105 dni (28 dni mora mati izkoristiti pred porodom otroka, 77 dni pa ji pripada po njem) ter starševskega dopusta, ki sledi materinskemu dopustu in traja nadaljnjih 260 dni. *Izjemoma lahko pravico do materinskega dopusta v soglasju z materjo namesto nje koristi tudi oče otroka v primerih, ko otroka rodi mati, mlajša od 18 let, in ima status vajenke, učenke, dijakinje ali študentke (torej nima pravice do koriščenja materinskega dopusta), ali v primeru smrti matere.* V tem primeru materinski dopust traja 77 dni in se skrajša še za toliko dni, kolikor je otrok star, ko oče nastopi materinski dopust. Pravico do starševskega dopusta lahko uveljavlja eden od staršev otroka, oba starša, pod določenimi pogoji pa tudi stari starši oziroma druga oseba. O izrabi dopusta morata starša skleniti dogovor. Starša dogovor skupaj z zahtevkom za izrabo dopusta predložita Centru za socialno delo in z njim seznanita svoja delodajalca.

Poleg teh dveh dopustov pa je kot ukrep, ki je namenjen večji *prerazporeditvi bremen starševstva med materjo in očetom, na voljo še očetovski dopust* v trajanju 30 dni. V tem času je oče v celoti upravičen do očetovskega nadomestila. Oče mora 15 dni izkoristiti v prvih šestih mesecih po rojstvu otroka v obliki polne ali delne odsotnosti z dela, nadaljnjih 15 dni pa v strnjem nizu po izteku starševskega dopusta za tega otroka, vendar najkasneje do dokončanega prvega razreda osnovne šole. Gre za spremembo glede na ureditev pred letom 2014, ko je imel oče pravico do 15 dni očetovskega dopusta z nadomestilom plače in 75 dni neplačanega dopusta, za katerega je imel plačane le prispevke za socialno varnost v višini odmere minimalne plače. ZSDP-1 določa prehodno obdobje postopnega podaljševanja očetovskega dopusta z nadomestilom iz 15 na 30 dni in odpravo neplačanega dopusta. V letu 2016 so očetje tako upravičeni do 20 dni plačanega in 50 dni neplačanega dopusta (v letu 2017: 25 dni plačanega, 25 dni neplačanega dopusta; v letu 2018: 30 dni plačanega dopusta). Pravica do očetovskega dopusta je neprenosljiva (oče dopusta ne more prenesti na mater).

Pravico do očetovskega dopusta ima tudi druga oseba ter materin zakonec, materin zunajzakonski partner in partner ali partnerka registrirane istospolne partnerske skupnosti, ki dejansko neguje in varuje otroka. V praksi Centri za socialno delo beležijo visoko stopnjo koriščenja očetovskega dopusta v trajanju prvih 15 dni, medtem ko je koriščenje preostalega dela očetovskega dopusta še vedno redkost.

b) Pravica do starševskega nadomestila

Osnova za izračun posamezne vrste starševskega nadomestila je povprečna osnova, od katere so bili obračunani prispevki za starševsko varstvo v zadnjih 12 mesecih pred mesecem vložitve prve vloge za eno od vrst starševskega dopusta. *Višina materinskega nadomestila* se odmerja kot 100 % od te osnove, medtem ko upravičencu do *starševskega in očetovskega nadomestila* pripada 90 % takšne osnove. V primeru, da na dan nastopa materinskega dopusta zavarovanec (načeloma mati otroka) ni v delovnem razmerju (oz. ni zavarovan na drugi podlagi), je pa v zadnjih treh letih vsaj 12 mesecev bil zavarovan, je do pravice do nadomestila za starševsko varstvo in dopusta vseeno upravičen. Kljub temu gre na tem mestu opozoriti, da se takšnim upravičencem višina obračuna (v načelu) drastično zniža.²⁸

c) Pravica do krajšega delovnega časa in pravica do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva

Pravica do krajšega delovnega časa, vendar vsaj v višini polovičnega delovnega časa, pripada enemu od staršev:

- enega otroka, do njegovega tretjega leta starosti;
- dveh otrok, do dokončanega prvega razreda osnovne šole najmlajšega otroka, v skladu s predpisi, ki urejajo osnovno šolo, pri čemer je eno leto izrabe pravice do dela s krajšim delovnim časom od polnega neprenosljivo za vsakega od staršev;
- zmerno ali težje gibalno oviranega otroka ali otroka z zmerno ali težjo motnjo v duševnem razvoju; starš ima pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega tudi po tretjem letu starosti otroka, vendar ne dlje kot do 18. leta starosti otroka.

Delodajalec delavcu ali delavki zagotavlja pravico do plače po dejanski delovni obveznosti, Republika Slovenija pa mu zagotavlja do polne delovne obveznosti plačilo prispevkov za socialno varnost od sorazmernega dela minimalne plače. Republika Slovenija plačuje prispevke zavarovanca in delodajalca za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti, za starševsko varstvo, za zdravstveno zavarovanje pa prispevke za primer bolezni in poškodbe izven dela, za pravice do zdravstvenih storitev in povračila potnih stroškov.

Ta pravica velja tudi za starše, ki si na podlagi svoje dejavnosti (osebe s statusom samostojnega podjetnika) plačujejo prispevke za socialno varnost za najmanj 20 ur tedensko.

d) Pravica do plačila prispevkov za socialno varnost v primeru štirih ali več otrok

Eden od staršev, ki zapusti trg dela zaradi nege in varstva štirih ali več otrok in je bil zavarovan za starševsko varstvo vsaj 12 mesecev v zadnjih treh letih ali pa je bil aktivni

²⁸ 43. člen ZSDP-1, Uradni list RS, št. 26/2014.

iskalec zaposlitve, ima do končanega prvega razreda osnovne šole najmlajšega otroka pravico do plačila prispevkov za socialno varnost od minimalne plače.

b. Pravice do družinskih prejemkov in vrste denarnih prejemkov

Vrste družinskih denarnih prejemkov so:

- a) starševski dodatek (pripada v primeru, da oseba ni upravičena do starševskega nadomestila),
- b) pomoč ob rojstvu otroka,
- c) otroški dodatek,
- d) dodatek za veliko družino,
- e) dodatek za nego otroka,
- f) delno plačilo za izgubljeni dohodek.

Pravica do družinskih prejemkov pripada enemu izmed staršev (ali v posebnih primerih drugi osebi), ki neguje in varuje otroka in ni vezana na vplačevanje prispevkov za starševsko zavarovanje.

a) Pravica do starševskega dodatka

Starševski dodatek pripada osebam, ki nimajo vplačanih prispevkov za starševsko zavarovanje (osebe, ki niso upravičene do nadomestila). Trenutna višina izplačila za starševski dodatek v takšnih primerih znaša 252,04 € neto na mesec. Gre za upravičence, ki so bodisi nezaposlene osebe, študenti, študentke ali dijaki, dijakinje, ter osebe, ki delo opravljajo prek pogodb civilnega prava (podjemne pogodbe, avtorske pogodbe), pa nimajo (prostovoljno) vplačanih prispevkov za starševsko zavarovanje (v teh primerih so osebe upravičene do črpanja teh sredstev šele z rojstvom otroka ter v trajanju 365 dni po njem). Pravico do starševskega dodatka ima mati 77 dni od rojstva otroka (razen v posebnih primerih, ko to pravico lahko uveljavlja oče), po 77. dnevu od rojstva otroka pa ima pravico do starševskega dodatka pod enakimi pogoji eden od staršev, o čemer se starša pisno dogovorita pred uveljavljanjem pravice.

Osebam, ki nimajo vplačanih prispevkov za starševsko zavarovanje (osebe, ki niso upravičene do starševskega nadomestila), kot so dijaki, dijakinje, študenti, študentke ali osebe, ki delo opravljajo prek avtorskih ali podjemnih pogodb, pripada starševski dodatek v višini 252,04 € neto na mesec, če si teh prispevkov prostovoljno ne vplačujejo same.

b) Pomoč ob rojstvu otroka

Pravico do pomoči ob rojstvu otroka imata mati ali oče s stalnim prebivališčem v Republiki Sloveniji in ki dejansko živita v Republiki Sloveniji. Gre za enkratni denarni prejemek, namenjen nakupu opreme za otroka. Premoženski cenzus za pomoč ob rojstvu otroka znaša 64 % povprečnega mesečnega dohodka na družinskega člana. Pod enakimi pogoji

lahko pravico uveljavlja tudi druga oseba in posvojitelj, če te pravice ni uveljavil eden od staršev otroka. Pomoč ob rojstvu otroka znaša 280 €.

1.3 PRAVICE IZ ZAKONA O ZDRAVSTVENEM VARSTVU IN ZDRAVSTVENEM ZAVAROVANJU

V skladu z Zakonom o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju²⁹ sta zakonec in otrok, ki nista sama zavarovanca po tem zakonu, zdravstveno zavarovana kot družinska člana zavarovanca (zakonca oziroma starša). Otrok je kot družinski član po enemu od svojih staršev zavarovan do dopolnjenega 15. leta starosti oziroma do dopolnjenega 18. leta starosti, po tej starosti pa le do konca šolanja oziroma do dopolnjenega 26. leta starosti.

Nadomestilo za nego ožjega družinskega člana (otroka)

Pravica do nadomestila zaradi nege ožjega družinskega člana traja v posameznem primeru največ do sedem delovnih dni, za otroke do sedmega leta starosti ali starejšega, zmerno, težje ali težko duševno in telesno prizadetega otroka pa do 15 delovnih dni. Kadar to terja zdravstveno stanje ožjega družinskega člana, je lahko ta pravica pod določenimi pogoji tudi podaljšana. To pravico lahko uveljavlja eden od staršev do dopolnjenega 18. leta otrokove starosti oziroma dokler traja roditeljska pravica. Trajanje odsotnosti je odvisno od stanja bolezni in se glede na dinamiko poteka bolezni presoja individualno. Pravica do nadomestila gre rejniku in skrbniku, kadar otroka dejansko neguje in varuje, ter zakoncu ali zunajzakonskemu partnerju, kadar dejansko neguje in varuje otroka svojega zakonca ali zunajzakonskega partnerja.

Nadomestilo zaradi zadržanosti od dela zaradi nege družinskega člana in spremstva, ki ga odredi zdravnik, znaša 80 % osnove. Osnova se izračuna kot povprečna mesečna plača in nadomestilo oziroma povprečna osnova za plačilo prispevkov v koledarskem letu pred letom, v katerem je nastala začasna zadržanost od dela. Nadomestilo plače zaradi nege ožjega družinskega člana ali članice se od prvega delovnega dne zadržanosti izplačuje delavcem v breme zdravstvenega zavarovanja. Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS) povrne delodajalcem izplačana nadomestila plač po predložitvi zahtevka za refundacijo.

Do nadomestila za nego ožjega družinskega člana ali članice (otroka) so upravičene tako osebe v delovnem razmerju na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, določen čas, krajši delovni čas kot tudi agencijski delavci ter osebe s statusom samostojnega podjetnika.

Med upravičence za nadomestilo pa na drugi strani ne sodijo osebe, ki delo opravljajo prek avtorskih ali podjemnih pogodb, ter študenti, ki delo opravljajo prek študentske napotnice.

²⁹ Uradni list RS, št. 72/06 – uradno prečiščeno besedilo, 114/06 – ZUTPG, 91/07, 76/08, 62/10 – ZUPJS, 87/11, 40/12 – ZUJF, 21/13 – ZUTD-A, 91/13, 99/13 – ZUPJS-C, 99/13 – ZSVarPre-C, 111/13 – ZMEPIZ-1 in 95/14 – ZUJF-C.

1.4 PRAVICE IZ ZPIZ-2

Glede pravic iz Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2)³⁰ sta z vidika pravic, ki izvirajo iz starševstva, pomembni dve pravici:

- a) vštevanje časa za čas prejemanja nadomestila za starševski dopust v izračun pokojninske osnove ter
- b) znižanje starostne meje za pridobitev pravice do starostne pokojnine.

a) Vštevanje časa za čas prejemanja nadomestila za starševski dopust

V izračun pokojninske osnove se štejejo tudi nadomestila plače za čas začasne zadržanosti z dela po predpisih o starševskem dopustu. Zavarovancem se tako za čas prejemanja nadomestila za izračun pokojninske osnove upošteva plača oziroma osnova, od katere so bili plačani prispevki iz koledarskega leta pred začetkom prejemanja nadomestila. Zavarovanje zaposlenih v Republiki Sloveniji, državljanov Republike Slovenije, zaposlenih v tujini, samozaposlenih, družbenikov, ki so poslovodne osebe, in kmetov se ne prekine v obdobjih, ko prejemajo starševsko nadomestilo ali starševski dodatek. V zavarovalno dobo šteje tudi čas zadržanosti od dela zaradi starševskega dopusta po prenehanju delovnega razmerja ali drugega razmerja, ki je bilo podlaga za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, če je zavarovanec v tem času prejemal nadomestilo plače.

b) Pravica do znižanja starostne meje za starostno pokojnino

Do znižanja starostne meje je iz naslova starševstva upravičena ženska, razen če je pravico do nadomestila iz naslova starševstva užival moški. Na tej podlagi se ženski oziroma moškemu, če je dopolnil 38 let pokojninske dobe brez dokupa, lahko zniža starostna meja, določena v prvem odstavku 27. člena ZPIZ-2, največ do dopolnjenega 61. leta starosti. Če sta ženska oziroma moški dopolnila 40 let pokojninske dobe brez dokupa, pa se lahko zniža starostna meja, določena v četrtem odstavku 27. člena ZPIZ-2, največ do dopolnjenega 56. leta starosti (ženska) oziroma do dopolnjenega 58. leta starosti (moški).

Za izračun pokojninske osnove se štejejo tudi nadomestila plače za čas začasne zadržanosti z dela po predpisih o starševskem dopustu. Zavarovancem se tako za čas prejemanja nadomestila za izračun pokojninske osnove upošteva plača oziroma osnova, od katere so bili plačani prispevki iz koledarskega leta pred začetkom prejemanja nadomestila.

³⁰ Uradni list RS, št. 96/12, 39/13, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 44/14 – ORZPIZ206, 85/14 – ZUJF-B in 95/14 – ZUJF-C).

PRILOGA 2: VPRAŠALNIK O USKLAJEVANJU PLAČANEGA DELA IN DRUŽINE

Namen tega vprašalnika je pridobiti vaše ocene in razmišljanja o možnostih usklajevanja dela in družine ter vloge organizacije pri tem. Z vprašalnikom pridobljeni odgovori so zelo pomembni, da bomo lahko ocenili stanje in pripravili izboljšave na področju usklajevanja plačanega dela in družine v organizaciji. Prosimo za iskrene odgovore, saj bodo ti služili za predloge izboljšav na področju usklajevanja plačanega dela in družine v prihodnje.

1. Prosimo vas, da na lestvici od 1 do 5 označite, kako ste zadovoljni z možnostmi usklajevanja dela in družine v organizaciji, pri čemer ocena 1 pomeni, da sploh niste zadovoljni, ocena 5 pa, da ste zelo zadovoljni.

1 2 3 4 5

2. Ali lahko pojasnite svojo oceno?
3. Koliko posluha je v organizaciji za družinske obveznosti zaposlenih tako med sodelavci in sodelavkami kot na ravni vodstva?
4. Kako ravnate v primeru, ko morate otroka peljati k zdravniku (ali na kakšne druge nujne družinske obveznosti)?
5. Ste znotraj organizacije že kdaj prilagodili termin sestanka družinskim obveznostim zaposlenih staršev?
6. Ste znotraj organizacije že kdaj prilagodili delovne obveznosti družinskim obveznostim, na primer, da ste delali od doma, da ste kasneje prišli v službo oziroma prej odšli ipd.?
7. Kaj bi lahko naredil delodajalec, da bi vam olajšal usklajevanje plačanega dela in družine?

8. Kaj bi lahko za večjo uravnoteženost med plačanim delom in družino storili sami (npr. več dogovarjanja s partnerko oziroma partnerjem in učinkovitejša porazdelitev družinskih obveznosti med vami in partnerko oziroma partnerjem, več pobud s strani zaposlenih glede možnosti usklajevanja plačanega dela in družine v vaši organizaciji ipd.)?

9. Ali morda veste, če ima organizacija že sprejete smernice in navodila, npr. notranji organizacijski akt, kolektivna pogodba s katero je urejeno področje usklajevanja plačanega dela in družine?
 - a) Da, ima.
 - b) Ne, nima.
 - c) Ne vem, da bi kaj takega obstajalo.

10. Kateri ukrepi za lažje usklajevanje plačanega dela in družine so na voljo v organizaciji? Jih lahko naštejete?

11. Ali ste kakšnega od njih že koristili? Če da, kako pogosto?

12. Kateri ukrepi za lažje usklajevanje plačanega dela in družine bi vam najbolj koristili?

13. V prihodnje želimo v organizaciji uvesti kratka izobraževanja – delavnice na teme, ki so za vas pomembne. Zato vas lepo prosimo, da za delavnice napišete nekaj predlogov tem, ki se lahko navezujejo na vaše poklicno delo (npr. obvladovanje stresa, reševanje konfliktov itd.) in bi vam kot pridobljena znanja lahko prišle prav tudi v zasebnem oz. družinskem življenju; lahko se navezujejo na vzgojo otrok, odnose ipd.

Priročnik **Ukrepi za usklajevanje plačanega dela in družine** je nastal v okviru projekta **Očetje in delodajalci v akciji – ODA** (Program Norveški finančni mehanizem 2009-2014). Projekt ODA se ukvarja z vprašanjem, kako očetje v prekarjih oblikah zaposlitve ter na vodstvenih in vodilnih položajih usklajujejo plačano delo in skrb za otroka ter s kakšnimi ovirami se pri tem srečujejo. Prizadevamo si za večje vključevanje moških v skrb za otroke, za razvoj in udeleževanje družini naklonjene poslovne in organizacijske kulture ter uveljavljanje enakosti spolov.

www.enakopraven-oc.si



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



Mirovni inštitut
Inštitut za sodobne družbene in politične študije
The Peace Institute
Institute for Contemporary Social and Political Studies

Univerza v Ljubljani



reform
RESOURCE CENTRE FOR MEN

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

nicha