

USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE: PRIMERI DOBRIH PRAKS V KOLEKTIVNIH POGODBAH

Priročnik

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

Naslov:

Usklajevanje dela in družine – primeri dobrih praks v kolektivnih pogodbah

Izdajatelji:

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

Založnik:

Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani

Avtorici:

Barbara Kresal, Katarina Kresal Šoltes

Tehnično uredila:

Karim Bajt Učakar

Leto izida:

Ljubljana, 2016

Naklada:

300 izvodov

Cena:

Priročnik je brezplačen.

Copyright: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani. Vse pravice zadržane.

Publikacija je nastala s finančno podporo Norveškega finančnega mehanizma
(<http://norwaygrants.si/>, <http://norwaygrants.com>)

Za vsebino publikacije, ki je nastala v okviru projekta GEQUAL, je odgovoren izključno izdajatelj in odraža stališča avtoric ter zanj v nobenem primeru ne velja, da odražajo stališča nosilca Programa Norveškega finančnega mehanizma.

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

316.356:331.5(035)
349.222.4(035)

KRESAL, Barbara, 1969-

Usklajevanje dela in družine : primeri dobrih praks v kolektivnih pogodbah
: priročnik / Barbara Kresal, Katarina Kresal Šoltes ; [izdajatelj] Inštitut za delo pri
Pravni fakulteti v Ljubljani [in] Zveza svobodnih sindikatov Slovenije [in] Združenje
delodajalcev Slovenije. - V Ljubljani : Inštitut za delo pri Pravni fakulteti, 2016

ISBN 978-961-6660-05-1
1. Kresal Šoltes, Katarina
283206656

Predgovor

Usklajevanje dela in družine je izziv, s katerim se dnevno soočajo številne delavke in delavci, upoštevati pa ga morajo tudi njihovi delodajalci, saj neposredno vpliva na organizacijo dela in poslovanje. S tem izzivom se lahko soočimo na pozitiven, proaktiven in sodelujoč način, tako da iščemo in razvijamo rešitve, ki so v korist tako zaposlenih kot delodajalcev.

Socialni partnerji imajo na trgu dela pomembno vlogo in odgovornost. Veliko lahko prispevajo k temu, da oblikujemo takšno delovno okolje, ki bo olajšalo usklajevanje dela in družine. Sistem ustreznih ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti pa je izrednega pomena tudi za večjo enakost med spoloma. Ti ukrepi naj bi spodbujali bolj uravnoteženo porazdelitev družinskih obveznosti in prispevali k bolj enakovrednemu položaju žensk in moških na trgu dela, v poklicnem življenju. Prispevajo pa tudi k večjemu zadovoljstvu zaposlenih nasploh, njihovi motivaciji, zavzetosti, pripadnosti in boljšemu delu, manjšemu absentizmu, stresu in izgorelosti ter imajo številne pozitivne učinke za delavce in delodajalce.

Ti ukrepi so lahko tudi predmet urejanja v kolektivnih pogodbah. Socialni partnerji so zato ključni in nosijo svoj del odgovornosti za uresničevanje načela enakosti spolov na področju delovnih razmerij. To poudarjajo tudi evropski socialni partnerji, ki so že leta 2005 sklenili Okvir ukrepov za enakost spolov in v katerem so med štirimi prioritetskimi področji za delovanje socialnih partnerjev na nacionalni ravni določili tudi *podporo lažjemu usklajevanju delovnega in družinskega življenja*.¹ Socialni partnerji ne morejo posegati na vsa področja, vendar pa lahko tudi oni v okviru svojih raznolikih aktivnosti, vključno s kolektivnim pogajanjem in sklepanjem kolektivnih pogodb z ustrežno vsebino, ki zajema tudi ukrepe za lažje usklajevanje dela in družine, pomembno prispevajo k večji enakosti spolov na področju dela in poklicnega življenja.

Tudi Evropski pakt za enakost spolov (2011–2020)², ki ga je sprejel Svet EU, med ukrepi navaja spodbujanje socialnih partnerjev in podjetij, da oblikujejo in uspešno izvajajo pobude v korist enakosti spolov. Konec septembra 2015 pa je Evropska komisija objavila novo iniciativo, ki naj bi naslovlila izzive lažjega usklajevanja dela in družine in ki naj bi nadomestila prejšnji propadli podvig na ravni EU iz leta 2008 glede prenove direktive o materinskem dopustu. Cilj nove iniciative na ravni EU je celovito posodobiti pravno ureditev in politiko na področju usklajevanja dela in družine ter sistemov ukrepov v podporo zaposlenim z družinskimi obveznostmi (predvidena je prenova direktive o materinskem dopustu, socialni partnerji naj bi pregledali direktive oziroma njihove sporazume o starševskem dopustu, o zaposlitvi za določen čas in o delu s krajšim delovnim časom, omenja se uvedba nove pravice – dopusta za zaposlene, ki skrbijo za svoje starejše družinske člane itd.).³

¹ UNICE/UEAPME, CEEP in ETUC (2005): Framework of actions on gender equality (http://www.etuc.org/IMG/pdf/framework_of_actions_gender_equality_010305-2.pdf).

² UL C 155/10, 25. 5. 2011 (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:SL:PDF>).
Gl. tudi European Commission (2015): Report on Equality between Women and Men 2014, Publication Office of the European Union, Luxembourg.

³ EC (2015): New start to address the challenges of work-life balance faced by working families (http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf; http://europa.eu/epic/news/2015/20150923-new-start_en.htm, 23. 9. 2015).

S tem aktualnim izzivom se soočajo tudi slovenski socialni partnerji in raziskovalci. Eden takih primerov je projekt *GEQUAL (Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivnih pogodbah: Vloga socialnih partnerjev pri spodbujanju enakosti spolov)*, katerega cilj je promocija večjega vključevanja tovrstnih ukrepov na agendo kolektivnega pogajanja ter ozaveščanje in dvig znanja socialnih partnerjev o zagotavljanju enakosti spolov in ukrepih za usklajevanje dela in družine. Cilj projekta je tudi spodbuda novim, inovativnim ukrepom usklajevanja v kolektivnih pogodbah (ki podpirajo enakost spolov, spodbujajo aktivno očetovstvo, odgovarjajo na staranje prebivalstva ipd.) in promocija primerov dobrih praks uvajanja tega vidika v kolektivne pogodbe.

Rezultati projekta Gequal so dostopni na spletnih straneh <http://www.institut-delo.com/S40300/GEQUAL>.

Prof. dr. Barbara Kresal
Vodja projekta GEQUAL

Vsebina

UVOD	4
1. UKREPI ZA USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE	5
2. LAŽJE USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE KORISTI VSEM	6
2.1. Pozitivni učinki za delavca in delodajalca	6
2.2. Ključne ovire	8
3. ENAKOST SPOLOV NA TRGU DELA	9
3.1. Visoka zaposlenost žensk	9
3.2. Spolna segregacije na trgu dela	10
4. VRSTE UKREPOV IN RAVNI KOLEKTIVNEGA POGAJANJA	12
4.1. Vrste ukrepov	12
4.1.1. Uravnotežena zastopanost	12
4.1.2. Ženske na zahtevnejših, vodstvenih in vodilnih delovnih mestih	12
4.1.3. Družini prijazno urejanje delovnega časa (trajanje in razporejanje)	13
4.1.4. Kraj opravljanja dela (delo na domu in napotitev na delo v drug kraj)	14
4.1.5. Letni dopust in odsotnosti zaradi družinskih obveznosti	14
4.1.6. Prilagajanje na šolo/vrtec	15
4.1.7. Vrnitev na delo po starševskem dopustu	15
4.1.8. Skrb za starejše družinske člane	15
4.1.9. Spodbujanje aktivnega očetovstva	16
4.1.10. Razlike v plačilu, povezane z družinskimi obveznostmi	16
4.2. Kateri so najpomembnejši ukrepi po mnenju delodajalcev in sindikatov	16
4.3. Ravni kolektivnega pogajanja	17
5. PRIMERI DOBRIH PRAKS V KOLEKTIVNIH POGODBAH	18
5.1. Primeri dobrih praks iz slovenskih kolektivnih pogodb dejavnosti	18
5.2. Primeri dobrih praks iz norveških kolektivnih pogodb	20
Priloga 1:	24
Pravni okvir za enakost spolov v okviru delovnih razmerij in ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine	
Priloga 2:	27
Izbrani statistični podatki o enakosti spolov na trgu dela	
Priloga 3:	28
Indeks normativne vključenosti vidika lažjega usklajevanja dela in družine v kolektivne pogodbe: I(uskl)	
Priloga 4:	29
Izbrani relevantni viri in literatura	

UVOD

Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivnih pogodbah: Vloga socialnih partnerjev pri spodbujanju enakosti spolov (GEQUAL) je projekt norveškega finančnega mehanizma, ki se izvaja pod vodstvom Inštituta za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani kot nosilca projekta, v sodelovanju s partnerskimi organizacijami: Fafo institut for Labour and Social Research iz Osla (Norveška), Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS) in Združenjem delodajalcev Slovenije (ZDS).

V okviru projekta GEQUAL je bil oblikovan izobraževalni modul o usklajevanju poklicnega in družinskega življenja, podprt z učnim gradivom, kot podlaga za izvajanje delavnic in podobnih aktivnosti socialnih partnerjev, z namenom povečevanja znanj in osveščenosti o pomenu vključevanja enakosti spolov in ukrepov za lažje usklajevanje dela in družine v kolektivna pogajanja in v delovna okolja.

Zavedanje, znanje in kompetence socialnih partnerjev na tem področju so ključnega pomena, njihova zavezanost spodbujanju enakosti spolov pa je bistvena za dejansko uresničevanje tega načela v praksi, tako skozi kolektivna pogajanja kot tudi skozi diseminacijo znanj in izkušenj na svoje člane, posamezne delodajalce, sindikate, pogajalce v kolektivnem dogovarjanju in zaposlene starše, matere in očete.

Izobraževalni modul je na razpolago socialnim partnerjem in drugim zainteresiranim na spletnih straneh projekta GEQUAL

<http://www.institut-delo.com/S40350/Izobra%C5%BEEevalni+modul>.

1. UKREPI ZA USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE

Ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine so ena od štirih prioriteta, ki so jih evropski socialni partnerji določili kot usmeritve za aktivnosti socialnih partnerjev na nacionalni ravni.⁴ Te prioritete so:

1. Obravnava spolnih vlog in stereotipov na področju dela
2. Spodbujanje večje udeležbe žensk na položajih odločanja
3. Podpora lažjemu usklajevanju delovnega in družinskega življenja
4. Odpravljanje razlik v plačilu med spoloma

Vse prioritete so medsebojno povezane in enako pomembne, zato bodo ukrepi socialnih partnerjev najbolj učinkoviti, če prioritete obravnavamo povezano. Projekt Gequal je osredotočen na 3. prioriteto.

Kolektivne pogodbe in kolektivna pogajanja so eden od pomembnih instrumentov za uresničevanje teh prioriteta. Opravljena raziskava *Analiza kolektivnih pogodb v Sloveniji*, ki jo je v okviru projekta Gequal opravil Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani kaže, da je 90% analiziranih kolektivnih pogodb dejavnosti na spodnji tretjini lestvice z izmerjenim indeksom I(uskl) med 0 - 30⁵, ki je bila narejena na podlagi 13 kazalnikov o ukrepih za lažje usklajevanje dela in družine, ki spodbujajo enakost spolov v sferi dela.⁶ Zaenkrat v kolektivnih pogodbah ti ukrepi še niso obravnavani sistematično in celovito, kar potrjuje tudi primerjava z norveško prakso. Norveški socialni partnerji v procesih kolektivnega pogajanja na ravni države in sektorjev temu področju namenjajo precej več pozornosti. To kaže, da je treba v socialnem dialogu v Sloveniji na tem področju še veliko narediti. Primeri dobrih praks iz slovenskih in norveških kolektivnih pogodb so prikazani v 5. poglavju.

Eden od sodobnih izzivov trga dela je spodbujanje enakosti spolov na področju dela in v tem okviru razvijanje takšnega delovnega okolja, ki omogoča lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti zaposlenih.

REŠITEV:

- Predlaga se čim širša diskusija socialnih partnerjev o možnosti intenzivnejšega uvajanja teh ukrepov v kolektivne pogodbe.
- Predlaga se sklenitev okvirne kolektivne pogodbe (okvirnega sporazuma) o usklajevanju dela in družine oziroma o zagotavljanju enakosti spolov na področju dela na ravni države, ki bo določila zavezanost socialnih partnerjev k načelu enakosti spolov ter določila smernice za socialni dialog na nižjih ravneh.

⁴ Framework of action on gender equality. Ta sporazum je dosegljiv v bazi evropskega socialnega dialoga na spletni strani <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>.

⁵ **Vrednost indeksa I(uskl) je od 1-100; višji ko je indeks, več ukrepov vsebuje kolektivna pogodba.**

Tabela z izračunanimi indeksi je ena od prilog na koncu priročnika. Najvišje izmerjeni indeks I(uskl) je dosegel vrednost 50 in ga imata le 2 kolektivni pogodbi dejavnosti, ostale pa imajo indeks med 0-30.

⁶ Kresal Šoltes Katarina, Kresal Barbara, Delavci in delodajalci št. 4/2015, str. 552. Glej tudi: <http://www.institut-delo.com/S40340/Raziskave>, tabela 1, str. 28.

2. LAŽJE USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE KORISTI VSEM

Ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine koristijo vsem:

- delavcem
- podjetjem
- družbi kot celoti.

Delovno okolje je bistveno za enakost moških in žensk na trgu dela in preprečevanje diskriminacije na podlagi spola. Delovno okolje je bistveno tudi za sodobne izzive kot so aktivno očetovstvo, uravnotežena zastopanost žensk na vodilnih mestih, staranje prebivalstva in skrb za ostarele družinske člane, idr.

Skandinavske politike imajo za cilj, da naj bosta družinsko in poklicno življenje dopolnjujoči si in ne nasprotujoči si sferi življenja. Eden od ciljev norveške vlade na področju enakosti spolov je krepitev takšnega delovnega okolja, ki omogoča boljše možnosti tako za moške kot za ženske, da kombinirajo svoje delovno in poklicno življenje.⁷

Lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti ne prispeva le k enakosti spolov, temveč tudi s splošnemu večjemu zadovoljstvu zaposlenih, njihovem boljšemu delu in posledično k večji uspešnosti poslovanja, prispeva k zmanjševanju stresa, izčrpanosti in izgorelosti na delovnem mestu, k zmanjšanju absentizma itd. Sledi tudi načelu zagotavljanja največje koristi za otroka.

2.1. Pozitivni učinki za delavce in podjetja

Velika večina slovenskih delodajalcev in sindikatov pozitivno ocenjuje učinke ukrepov za lažje usklajevanje dela in družine. Da so ti učinki pozitivni tako za delavca kot za podjetje, meni 77% delodajalskih in 91% sindikalnih anketirancev.⁸

Med najpomembnejše pozitivne učinke vključevanja teh ukrepov v kolektivne pogodbe delodajalci in sindikati štejejo:

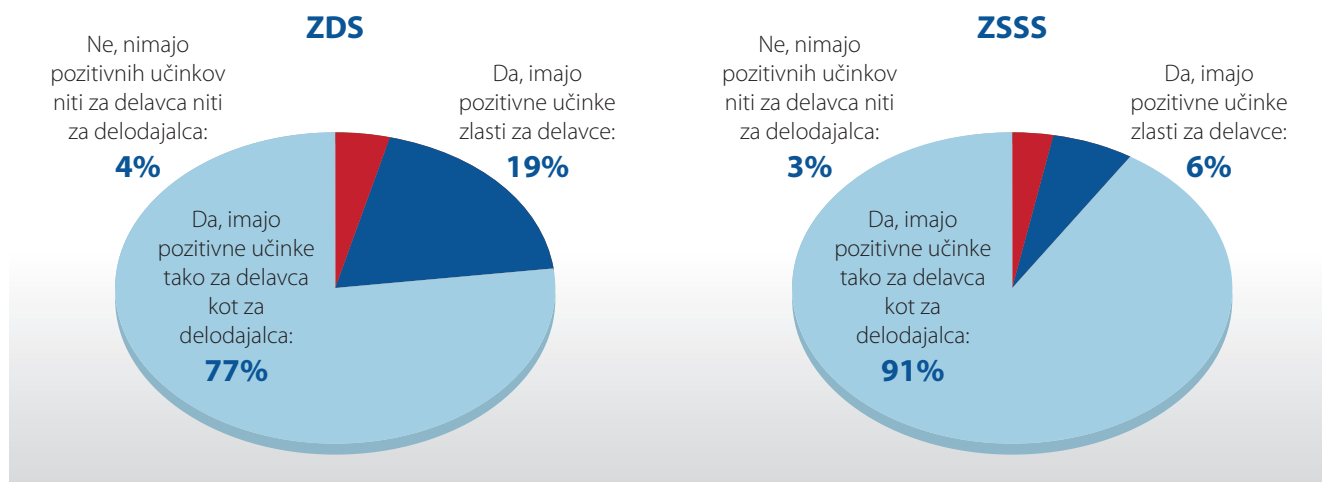
- večje zadovoljstvo zaposlenih,
- zmanjšanje stresa,
- večjo pripadnost podjetju,
- večjo produktivnost delavcev,
- privabljanje najkvalitetnejših kadrov v podjetje,
- večji ugled podjetja v javnosti,
- zmanjšanje neželene fluktuacije zaposlenih,
- bolj fleksibilno urejanje delovnih razmerij,
- zmanjšanje absentizma,
- večjo pravno varnost zaposlenih idr.

⁷ Norwegian Ministry of children, equality and social inclusion: Equality 2014, str. 25.

⁸ Poje, A., Štampelj, I.: »Analiza prednosti in ovir vključevanja ukrepov usklajevanja v kolektivno pogajanje – pogled sindikatov«, Ljubljana 2015 (<http://www.institut-delo.com/S40340/Raziskave>) in ZDS: »Analiza prednosti in ovir vključevanja ukrepov usklajevanja v kolektivno pogajanje – pogled delodajalcev«, Ljubljana 2015 (<http://www.institut-delo.com/S40340/Raziskave>).

Slika 1: Učinki ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja

Vir: ZDS in ZSSS (projekt GEQUAL), avgust 2015

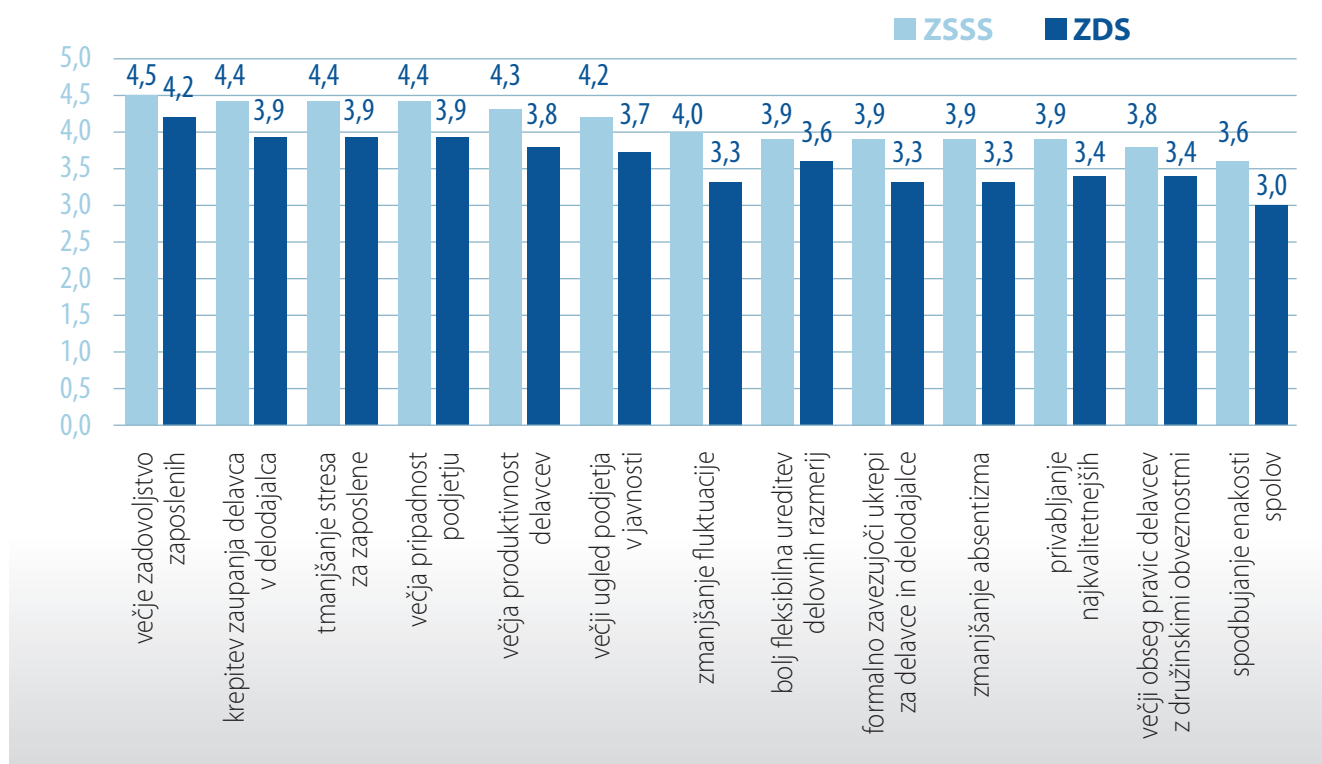


Vendar pa, kot ugotavlja anketna raziskava ZSSS, sindikalisti najmanjšo pomembnost pripisujejo tistim koristim, ki neposredno prispevajo k izboljšanju enakosti spolov in ki podpirajo bolj uravnoteženo delitev skrbstvenega dela žensk in moških v sferi družine (spodbujanje enakomerne izrabe pravic v zvezi s starševstvom s strani obeh spolov, posebni ukrepi za očete, ukrepi za delavke na vodilnih položajih). Enaka ugotovitev velja tudi za anketo ZDS.

Slika 2: Pozitivni učinki vpeljevanja ukrepov usklajevanja v kolektivne pogodbe

(1-ni pozitivnih učinkov; 2-majhni, 3-srednji, 4-močni, 5-zelo močni pozitivni učinki)

Vir: Anketni raziskavi ZSSS in ZDS, avgust 2015, projekt Gequal



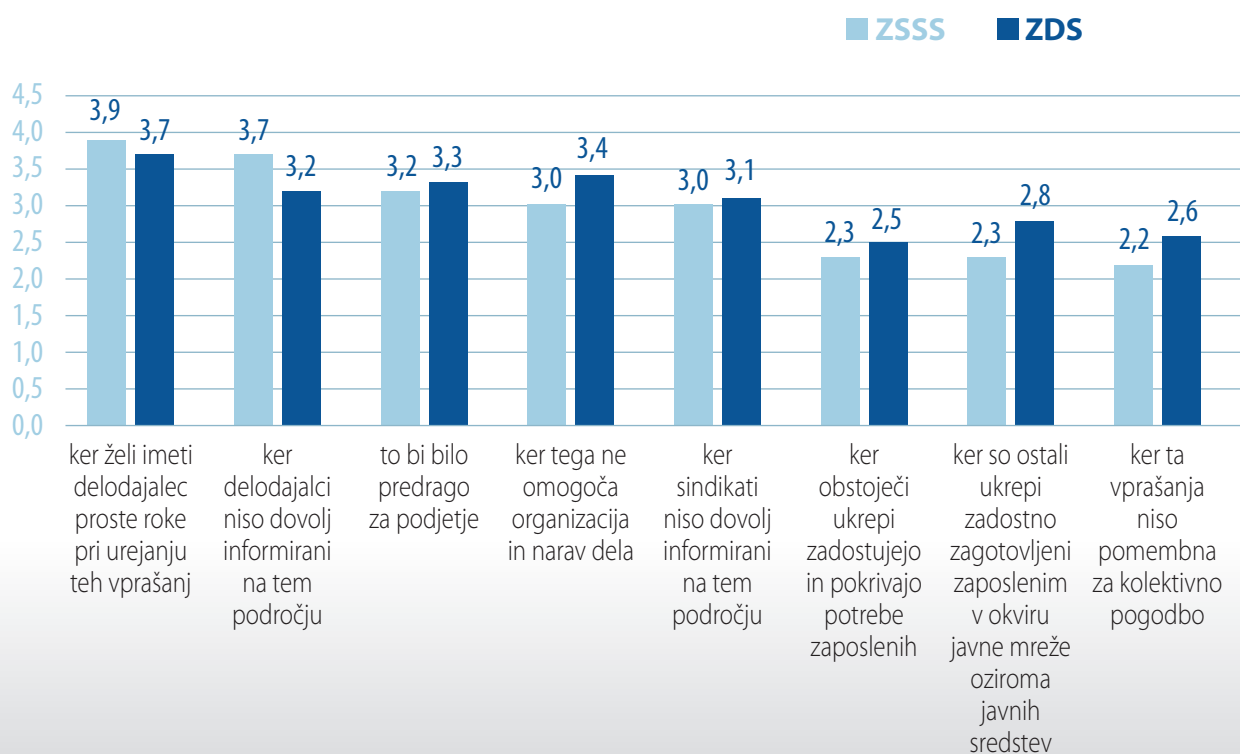
To lahko pomeni tudi, da socialni partnerji sebe še vedno ne vidijo kot dovolj odgovornih akterjev na področju spodbujanja enakosti spolov na trgu dela, kljub temu, da je prav ureditev trga dela eno od ključnih področij, ki lahko spodbudno ali pa zaviralno vpliva na ta proces.

2.2. Ključne ovire

Delež anketiranih delodajalcev in sindikatov, ki menijo, da tovrstni ukrepi ne sodijo v kolektivne pogodbe, je zanemarljiv (9% respondentov na delodajalski strani in 1,5% na sindikalni strani). To je pomembno zato, ker so ti ukrepi že vključeni v različne HRM dokumente na ravni številnih podjetij (npr. certifikat družini prijaznega podjetja in drugi t.i. soft law akti delodajalca) in kot taki še vedno odvisni od dobre volje in prakse posameznega delodajalca. Če pa so vključeni v kolektivne pogodbe, so kot obvezni minimalni standardi obvezujoči za vse, za katere ta kolektivna pogodba velja. Želja delodajalca, da ima proste roke pri urejanju teh zadev, je tudi ena od glavnih ovir za večje vključevanje teh ukrepov v kolektivne pogodbe, ugotavljata analiza ZDS in analiza ZSSS. Drugi pomisleki, ki jih navajajo delodajalci in sindikati, so še: da bi bilo to predrago za podjetje, da bodisi delodajalci bodisi sindikati niso dovolj informirani in ozaveščeni na tem področju, ker narava dela tega ne omogoča idr.

Slika 3: Ključne ovire, da se ukrepi usklajevanja v večji meri ne vključujejo v kolektivne pogodbe (1-to ni ovira/razlog, 2-majhna ovira/razlog, 3-srednja ovira/razlog, 4-velika ovira/razlog, 5-zelo velika ovira/razlog)

Vir: Anketni raziskavi ZSSS in ZDS, avgust 2015, projekt Gequal



REŠITEV:

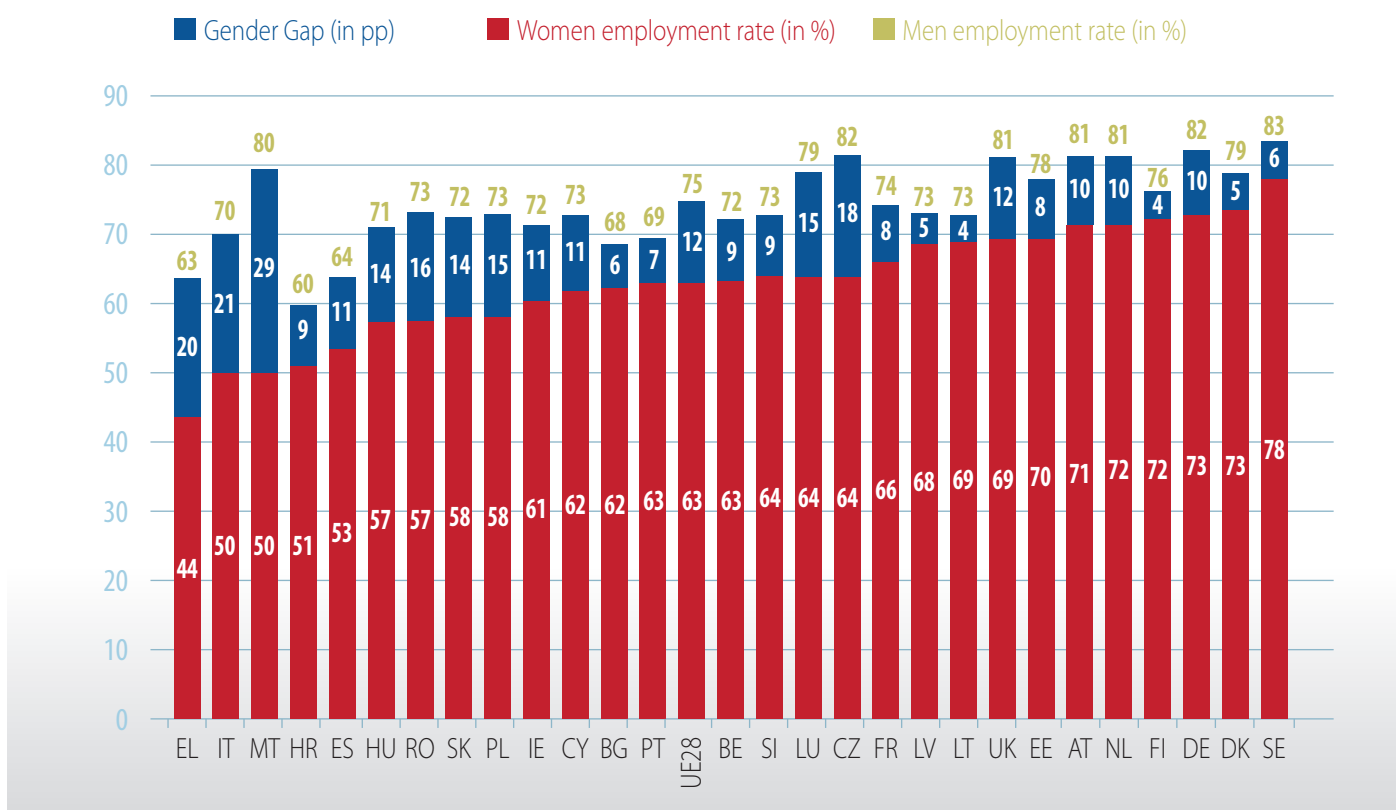
- Predlaga se večja aktivnost za dvig znanja in ozaveščenost socialnih partnerjev glede vloge, ki jo imajo na trgu dela na področju zagotavljanja enakosti spolov.
- Predlaga se široka diskusija socialnih partnerjev o prednostih in ovirah za vključevanje ukrepov v kolektivna pogajanja na posameznih ravneh.

3. ENAKOST SPOLOV NA TRGU DELA

3.1. Visok delež zaposlenosti žensk

Za Slovenijo tako kot za skandinavske in baltiške države velja, da je delovno aktivnih žensk skoraj toliko kot moških. V Sloveniji je pred krizo leta 2008 znašal delež zaposlenih žensk 68,5%, po krizi pa **63,6%** (2013Q3), kar je več od povprečja EU (EU28, 2013Q3: 62,8 %) in OECD (57%). Skandinavske države so s skoraj 80% deležem v svetovnem vrhu.⁹ Pomemben pa ni zgolj visok delež zaposlenosti žensk, temveč tudi *nizek razkorak med zaposlenostjo obeh spolov, ki je skoraj enako.*

Slika 4: Delež zaposlenih žensk in moških ter razlika v deležu zaposlenosti (20-64), 2013Q3
(Report on Progress on Equality between Women and Men in 2013, European Commission 2014)



Če te podatke primerjamo s stopnjo zaposlenosti žensk za **polni delovni čas**, se Slovenija v primerjavi z drugimi državami uvršča še bolje na lestvici, saj je ta odstotek v Sloveniji skoraj enak tj. **61,6%** (v letu 2008 je bil 66,1%), v drugih državah pa se ta odstotek občutneje zniža (EU-27, 2012: 53,6%) zaradi večjega deleža zaposlenih žensk za krajši delovni čas v teh državah. V Sloveniji je med zaposlenimi ženskami 12% takih s krajšim delovnim časom, medtem ko je ta delež npr. na Norveškem prek 40%, na Nizozemskem pa celo prek 77%.

Visokemu deležu zaposlenih žensk v Sloveniji in v skandinavskih državah ustrezno sledi tudi visok delež predšolskih in šolskih otrok, ki imajo preskrbljeno institucionalno varstvo. V Sloveniji je tako kot v skandinavskih državah vključitev predšolskih otrok v institucionalno varstvo med 90 – 100%. Vključitev otrok do tretjega leta starosti je v obeh državah nekoliko nižja, od treh let do vstopa v šolo pa izredno visoka in v Sloveniji doseže 92%, na Norveškem pa celo 98%.¹⁰

⁹ European Commission, Report on Progress on equality between women and men in 2013, COM(2014)224final, str. 43.

¹⁰ Ibid., str. 12-13. Statistics Norway 2013, Alsos & Steen Jensen, 2015, str. 6.

3.2. Primeri spolne segregacije na trgu dela

Izenačenost zaposlenosti žensk in moških še ne pomeni, da imajo ti enake možnosti pri razvoju svoje poklicne poti. V Sloveniji se tako kot v skandinavskih državah soočamo z naslednjimi problemi:

- **ženske in moški še vedno niso izenačeni pri zasedanju vodilnih delovnih mest, na katerih so v veliki večini moški,**
- **še vedno obstajajo »ženski« in »moški« poklici in slednji so praviloma bolj plačani,**
- **ženske poleg poklicnih obveznosti še vedno nosijo pretežno breme družinskih obveznosti (skrb za otroke, bolne in starejše družinske člane),**
- **še vedno je opazna razlika v plačilu med moškimi in ženskami.**

V Sloveniji zastopanost spolov na vodilnih delovnih mestih ni uravnotežena. Delež žensk na vodilnih mestih je 22% med člani vodstev podjetij, 33% med člani parlamenta in 21% med višjim uradništvom.¹¹ V skandinavskih državah je ta delež višji; na Norveškem je delež žensk med vodilnimi 35,7%, pri čemer je v zasebnih podjetjih ta delež le 17% in kar 95% top-level managerjev v norveških največjih podjetjih je moških.¹² Spolna segregacija je vidna tudi pri zaposlovanju v določenih dejavnostih ali poklicih; še vedno obstajajo »moški« in »ženski« poklici. Ženski poklici so praviloma plačani slabše od moških. *Slovenija ima sicer najnižjo plačno vrzel med spoloma med državami EU*; v letu 2013 je bila v povprečju v EU28: 16,3%, v Sloveniji pa 3,2%, kar pomeni, da so ženske v Sloveniji na uro v povprečju zaslužile 3,2% manj kot moški, v EU pa 16,3% manj kot moški.¹³ Na Norveškem je tudi opazna precejšnja razlika med zaposlovanjem žensk v javnem in zasebnem sektorju; v javnem sektorju je kar 70,5% zaposlenih ženskega spola, v privatnem pa le 35,7%.¹⁴

Ostajajo tudi razlike v porazdelitvi bremen za opravljanje starševskih in drugih družinskih obveznosti med spoloma. Če se osredotočimo zgolj na koriščenje starševskega dopusta, tega v vseh državah EU, tudi v Sloveniji, še vedno v veliki večini koristijo ženske. Podobno je tudi na Norveškem. Po podatkih *Eurofound* v Sloveniji koristijo starševski dopust vse matere in 5,6% moških (v letu 2008), delež slednjih pa se dviguje, tako da je bil 6,3% v letih 2009-2010 in 6,8% v letu 2011. Omenimo Švedsko, kjer je delež očetov, ki koristijo ta dopust precej večji in tudi hitreje narašča – v letu 2013 so očetje koristili 24,8% celotnega starševskega dopusta, merjenega v dnevih, delež moških, ki so prejeli starševsko nadomestilo pa je do leta 2013 narasel na 45%.¹⁵

¹¹ European Commission, str. 52.

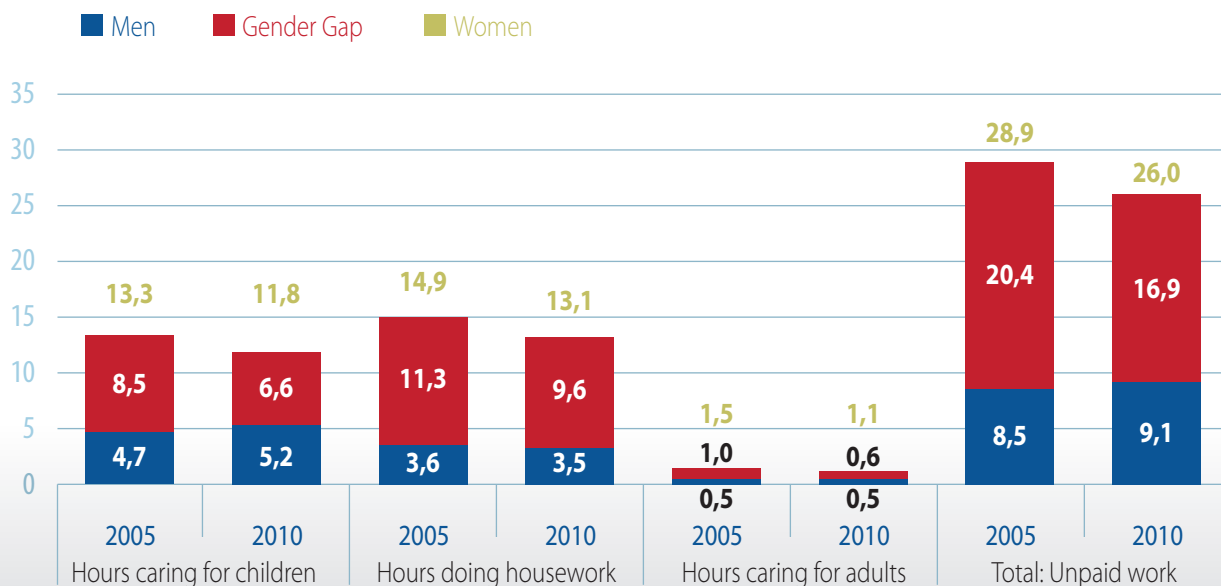
¹² Equality 2014, str. 3. Statistics Norway, 2013, lbd., str. 13.

¹³ Eurostat, Gender pay gap in unadjusted form in % - NACE Rev. 2 (structure of earnings survey methodology) [earn_gr_gpgr2] (21.1.2016). Več o tem: Poje, A., Roksandič, M.: Enako plačilo za enako delo in plačna vrzel med spoloma, ZSSS, Ljubljana 2013, str. 19-27.

¹⁴ Norway Statistics, 2013, Alsos & Steen Jensen, sr. 13.

¹⁵ Eurofound, 2015, str. 3-4.

Slika 5: Povprečni čas, ki ga porabijo moški in ženske za neplačano delo (v urah na teden), in vrzel med spoloma, v EU, 2005/2010 (Report on Progress on Equality between Women and Men in 2013, European Commission 2014)



REŠITEV:

- Predlaga se, da se v prihodnjih kolektivnih pogajanjih na splošno da večjo prioriteto ukrepom za lažje usklajevanje dela in družine, tako da bi lahko očetje kot matere lažje usklajevali poklicno in družinsko sfero in bolj uravnoteženo med seboj delili te obveznosti.
- Predlaga se več ukrepov za večjo vključenost očetov v starševske obveznosti.
- Predlaga se več ukrepov za spremljanje in spodbujanje plačnih in poklicnih neravnovesij na trgu dela.

4. VRSTE UKREPOV IN RAVNI KOLEKTIVNEGA POGAJANJA

4.1. Vrste ukrepov

Socialni partnerji lahko sprejemajo zelo raznovrstne ukrepe za spodbujanje enakosti spolov, pri čemer so ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja eni izmed njih.

Pri oblikovanju ukrepov za lažje usklajevanje dela in družine v kolektivnih pogodbah je treba biti občutljiv za vprašanje, ali so oblikovani tako, da spodbujajo enakost spolov, enakomerno delitev starševskih obveznosti in enakovredni položaj ter enake možnosti v svetu dela, ali pa, nasprotno, utrjujejo uveljavljene vzorce stereotipnega porazdeljevanja vlog med ženske in moške, matere in očete, delavke in delavce. Tak primer je npr. določba o prepovedi napotitve delavke z otrokom do dveh let na delo v drug kraj, ki jo vsebujejo številne kolektivne pogodbe dejavnosti, naslavlja pa se samo na delavke ženskega spola in zato pomeni neutemeljeno razlikovanje na podlagi spola.

Sistematično in celovito urejanje ukrepov v kolektivnih pogodbah naj izhaja iz upoštevanja vseh prioriteta iz evropskih in nacionalnih dokumentov s področja enakosti spolov. Katera so ta področja? V okviru raziskave Analiza kolektivnih pogodb v Sloveniji, ki jo je v okviru projekta Gequal izvedel Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, je bila razvita metodologija za izračun indeksa usklajevanja I(uskl) na podlagi 13 kazalnikov:

Kaz(1)	- Uravnotežena zastopanost
Kaz(2)	- Ženske na zahtevnejših, vodstvenih in vodilnih delovnih mestih
Kaz(3)	- Skrajševanje polnega delovnega časa
Kaz(4)	- Omejevanje nadurnega dela
Kaz(5)	- Prilagodljivo, družini prijazno razporejanje delovnega časa
Kaz(6)	- Delo na domu in delo v drugem kraju
Kaz(7)	- Letni dopust
Kaz(8)	- Odsotnost zaradi družinskih obveznosti
Kaz(9)	- Prilagajanje na šolo/vrtec
Kaz(10)	- Vrnitev na delo po starševskem dopustu
Kaz(11)	- Skrb za starejše družinske člane
Kaz(12)	- Spodbujanje aktivnega očetovstva
Kaz(13)	- Razlike v plačilu, povezane z družinskimi obveznostmi

4.1.1. Uravnotežena zastopanost obeh spolov v postopkih in telesih socialnega dialoga

Socialni partnerji naj si postavijo cilj, da bodo pri oblikovanju svojih organov in teles, ki jih obe strani oblikujeta paritetno (na primer komisije za razlago in spremljanje kolektivne pogodbe, sezname arbitrov in mediatorjev, organi za mirno reševanje sporov, pogajalska telesa, idr.), upoštevali uravnoteženo zastopanost med spoloma, lahko tudi tako, da bi določili kvote.

4.1.2. Ženske na zahtevnejših, vodstvenih in vodilnih delovnih mestih

Gre za ukrepe za spodbujanje enakega dostopa žensk in moških do zahtevnejših, vodstvenih in vodilnih

delovnih mest, do položajev odločanja v podjetjih. Z različnimi ukrepi, vključno tudi s splošnimi ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine, je to mogoče izboljšati. Zagotavljanje uravnotežene zastopanosti obeh spolov na položajih odločanja v podjetjih je pomembno v dveh pogledih: že sam dostop do teh mest pomeni bolj enake možnosti (razbitje t.i. steklenega stropa), poleg tega to lahko pomeni vključevanje različnih vidikov in bolj ustrezno upoštevanje različnih interesov tako moških kot žensk pri urejanju delovnih razmerij v praksi (posredni učinek).

Anketne raziskave so pokazale, da so ženske bolj kot moški naklonjene uvajanju tovrstnih ukrepov v kolektivne pogodbe oziroma v podjetja. To velja tako za delodajalsko kot sindikalno stran.

4.1.3. Družini prijazno urejanje delovnega časa (trajanje in razporejanje)

Gre za sklop ukrepov, ki jih je smiselno obravnavati povezano, saj se vsi nanašajo na delovni čas; na možnosti za podaljševanje ali skrajševanje delavnika, njegovo razporejanje in vnaprejšnjo predvidljivost:

- Ukrepi za skrajševanje polnega delovnega časa
- Ukrepi za omejevanje nadurnega dela
- Ukrepi za razporejanje delavnika
- Ukrepi za vnaprejšnjo predvidljivost dolžine in razporeditve delavnika
- Ukrepi za omejevanje dela v neugodnem delovnem času (nočno delo, delo na nedeljo in praznike, sobotno delo, izmensko delo, deljeni delovni čas, idr.).

Predolgi, neugodni in nepredvidljivi delavniki so ena največjih ovir za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja za oba spola, moške in ženske.

Delovna zakonodaja omogoča *skrajševanje polnega delovnega časa* s kolektivnimi pogodbami. To je bila tudi izkušnja s kolektivnimi pogodbami v preteklosti. Krajši delavniki pomenijo več časa na razpolago za družino.

Enako kot za skrajševanje polnega delovnega časa velja tudi za *omejevanje nadurnega dela*, saj oboje povečuje razpoložljiv (prosti) čas, ki se nameni tudi za družinske obveznosti. Omejevanje s kolektivnimi pogodbami je lahko različno: dogovorjene so strožje časovne omejitve, krajša referenčna obdobja, strožji pogoji/primeri, kdaj je dopustno uvesti nadurno delo, predvideno je soglasje delavca itd.

Tudi neustrezna razporeditev delovnega časa (*z nepredvidljivimi delavniki in/ali v družini neprijaznem času, kot so vikendi, prazniki, ponoči ipd.*) pomeni, da so tako številne ženske kot številni moški pred izbiro »*ali delo ali družina*«. Pri tem pa – zaradi tradicionalnih porazdelitev vlog in stereotipov – pri večini moških pretežno prevlada delo/poklic v škodo družinskega življenja, pri večini žensk pa v večji meri prevladajo družinske obveznosti v škodo njihovega poklicnega udejstvovanja in položaja na trgu dela. Oboji so za nekaj prikrajšani.¹⁶

Če je splošna ureditev delovnega časa ustrezna in razumna (družini prijazna), potem so potrebe po posebnih ukrepih in pravicah le v korist delavk in delavcev z družinskimi obveznostmi manjše.

¹⁶ Raziskava na Norveškem je pokazala, da očetje dajejo prednost karieri – kar 63% očetov in le 24% mater je štelo njihovo delo za bolj pomembno od dela njihovega partnerja.

4.1.4. Kraj opravljanja dela (delo na domu in napotitev na delo v drug kraj)

Čas, ki ga lahko zaposleni starši namenijo družini, skrbi za otroke in gospodinjskemu delu, se lahko pomembno skrajša tudi zaradi *dolge poti na delo*. Možnost dela na domu oz. kombiniranja dela na domu z delom v prostorih delodajalca ter dodatne omejitve za delodajalca v primeru napotitve delavca z družinskimi obveznostmi na delo v drug kraj, sta dva ukrepa, ki lahko omogočita lažje kombiniranje delovnih in družinskih obveznosti.

Vloga kolektivnih pogodb je lahko v tem, da nadgradijo zakonsko ureditev glede vprašanja, *kdaj in pod kakšnimi pogoji imajo morda delavci pravico do takšne oblike dela* (npr. podobno kot je z zakonodajo urejena pravica do krajšega delovnega časa zaradi starševstva). Kolektivna pogodba bi lahko določila objektivne kriterije oz. pogoje, pod katerimi bi bil predlog delavca za delo na domu pred delodajalcem utemeljen.

Ukrepi za omejevanje napotitve delavca na delo v drug kraj so ena od tradicionalnih vsebin kolektivnih pogodb dejavnosti. Kombiniranje splošnih omejitev, ki veljajo za vse delavce in posebnih omejitev, ki so za delavce z družinskimi obveznostmi še ugodnejše, se zdi primerna ureditev.

Opozorili bi na posebne omejitve, ki veljajo samo za delavke matere (takšne omejitve pozna kar polovica od vseh kolektivnih pogodb), ker so vprašljive z vidika spodbujanja enakosti spolov in aktivnega očetovstva, saj ni videti utemeljenih razlogov, zakaj ne bi smeli tudi delavci očetje uveljavljati možnosti odklonitve napotitve na delo v drug kraj, če skrbijo za otroke do 3 let starosti, enako kot to velja za delavke matere.

4.1.5. Letni dopust in odsotnosti zaradi družinskih obveznosti

Gre za sklop ukrepov, ki se nanašajo na upoštevanje družinskih obveznosti pri trajanju in izrabi letnega dopusta, ter ukrepov, ki predvidevajo pravico do dodatnih dni plačane in neplačane odsotnosti zaradi družinskih obveznosti. Gre za tradicionalne vsebine kolektivnih pogodb, zato so ti ukrepi že sedaj vključeni na agendo kolektivnega pogajanja.

Ni pomembno le trajanje letnega dopusta, izrednega pomena je tudi vprašanje, ali in koliko lahko delavci sami vplivajo na izrabo letnega dopusta oziroma koliko se pri izrabi upoštevajo potrebe družinskega življenja, razporeditev šolskih počitnic ipd. Kolektivne pogodbe lahko pomembno nadgradijo zakonsko ureditev na tem področju, upoštevajoč pri tem v ustrezni meri tudi posebnosti posamezne dejavnosti, poklica, podjetja.

Zagotavljanje izrabe čim večjega dela letnega dopusta staršev šoloobveznih otrok po njihovi izbiri oziroma v dogovoru z njimi v času, ko imajo otroci počitnice, in podobni ukrepi lahko zelo izboljšajo kakovost družinskega življenja, razbremenijo starše ter spodbujajo vključevanje obeh staršev v varstvo in vzgojo otrok.

Nepredvidljive družinske obveznosti zahtevajo od zaposlenih staršev, da morajo kdaj pa kdaj (včasih na hitro) zapustiti delovno mesto zaradi varstva koristi otroka. Kolektivne pogodbe bi lahko nadgradile zakonsko ureditev na tem področju.

4.1.6. Prilagajanje na šolo/vrtec

Gre za ukrepe, ki bi omogočali prilagajanje staršem prvošolcev ob vstopu otroka v šolo in staršem otroka ob vstopu v vrtec, npr. prost dan na 1. šolski dan za prvošolce, možnosti za prerazporeditev delovnega časa ali izraba dopusta ali dodatni dnevi (ne)plačane odsotnosti za čas uvajanja otroka v vrtec.

Vstop otroka v šolo/vrtec je tako pomemben in poseben dogodek, poleg tega pa precej enoten za vse zaposlene starše, da ga je smiselno obravnavati posebej. Poleg tega v zadnjem času pridobiva ta dogodek na pomenu v celotni družbi (vstop prvošolčkov v osnovno šolo še posebej). Poudariti je tudi treba, da se vstop v šolo vedno zgodi za vse zaposlene starše na prav isti dan v letu, praviloma na 1. september; medtem ko uvajanje otroka v vrtec sicer ni tako enotno, kljub temu pa sledi neki dokaj poenoteni shemi in je tudi do neke mere predvidljivo za zaposlene starše in njihove delodajalce. Kot bomo videli v nadaljevanju, je ta ukrep tudi na vrhu lestvice ukrepov, ki jih tako delodajalci kot sindikati štejejo za najpomembnejše ukrepe na tem področju.

4.1.7. Vrnitev na delo po starševskem dopustu

Gre za posebne ukrepe v podporo odsotnim delavkam in delavcem za lažjo vrnitev nazaj na delo po izteku starševskega dopusta. Zakonodaja določa jasno pravico delavk in delavcev do ohranitve delovnega mesta in vseh izboljšav, ki so se tekom njihove odsotnosti zaradi starševskega, materinskega ali očetovskega dopusta natekle v njihovih pravicah, zaposlitvenem statusu, ugodnostih v zvezi z delovnim razmerjem. Vendar ta pravica ni vedno dovolj za dejansko ohranitev delovnega mesta.

Dolgotrajna odsotnost (kar še posebej zadeva matere, ki po statističnih podatkih izrabijo pretežni del starševskih dopustov) je lahko razlog za izgubo stika s službo, napredkom stroke in znanja v tem času, z delovnim okoljem in sodelavci itd. Zato so posebni podporni ukrepi, ki bi jih lahko urejale tudi kolektivne pogodbe, upoštevajoč posebnosti in naravo posamezne dejavnosti, poklicev itd. (npr. obdobje uvajanja, dodatno usposabljanje, ugodnosti glede razporejanja delovnega časa ali dela na domu, idr.) zelo pomembne. Zaenkrat kolektivne pogodbe dejavnosti tega še ne urejajo.

4.1.8. Skrb za starejše družinske člane

Gre za posebne ukrepe, ki bi bili namenjeni lažjemu usklajevanju za zaposlene, ki skrbijo za svoje starejše družinske člane, ki potrebujejo pomoč oz. oskrbo. Staranje prebivalstva in značilnosti dolgožive družbe so z vidika izzivov, ki jih prinaša to dejstvo na področje usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti, v zakonodaji skorajda popolnoma prezrti. Zato je tudi to eno od aktualnih področij, kjer bi lahko socialni partnerji in kolektivne pogodbe naredili prve korake, ki bi se potem postopoma prelili delno tudi v zakonodajo.

Kolektivne pogodbe bi tako lahko predvidele različne ukrepe za delavce, ki skrbijo za starejše člane družine, npr. možnost odklonitve nadurnega dela ali dela ponoči, omejitve glede napotitve na delo v drug kraj, več dni plačane odsotnosti, možnost fleksibilnega delovnika, občasno delo na domu, morda dodatni dnevi letnega dopusta ipd., podobno kot so različni ukrepi za zaposlene predvideni v zvezi s starševstvom.

4.1.9. Spodbujanje aktivnega očetovstva

Tu gre za posebne ukrepe za lažje usklajevanje dela in družine, ki so namenjeni očetom. Družba se spreminja, očetje prevzemajo več družinskih obveznosti kot pred časom. Brez aktivnega očetovstva si ni mogoče zamisliti enakomernejše porazdelitve domačega in skrbstvenega dela med oba spola in na drugi strani enakih možnosti in enakega obravnavanja žensk in moških tudi na področju poklicnega dela.

V praksi pa se posamezni očetje pogosto srečujejo z različnimi ovirami in zadržki pri dejanskem uveljavljanju svojih pravic v zvezi s starševstvom.

Med faktorji, ki bistveno vplivajo na večjo ali manjšo vključenost očetov Eurofound šteje tudi: starševsko nadomestilo in plačne razlike, informacije o možnosti dopusta, občutek izoliranosti iz delovnega okolja v času dopusta idr. Negativne faktorje lahko ukrepi iz kolektivnih pogodb omilijo (npr. doplačilo starševskega nadomestila iznad zakonskega minimuma do 100% nadomestila plače za čas dopusta, sistem obveščanja o novostih v podjetju v času dopusta, idr.).

4.1.10. Razlike v plačilu, povezane z družinskimi obveznostmi

Plačni sistem, ki ga urejajo kolektivne pogodbe, je kompleksen, zato je težko ugotoviti, kje so vzroki za razlike v plačilu med ženskami in moškimi. Eden od vzrokov je lahko tudi starševstvo, materinstvo, družinske obveznosti. Pomembno je, da se socialni partnerji zavedajo svoje odgovornosti na tem področju, da oblikujejo plačne sisteme tako, da ne bodo vir diskriminacije pri plačilu.

Ker v praksi še vedno v večji meri izrabljajo pravice v zvezi s starševstvom matere oziroma prevzemajo skrb za otroke in družino ter gospodinjstvo, so potem posledično – če plačni sistem v tem pogledu ni nevtralen – prav one kot ženske žrtve te plačne diskriminacije.

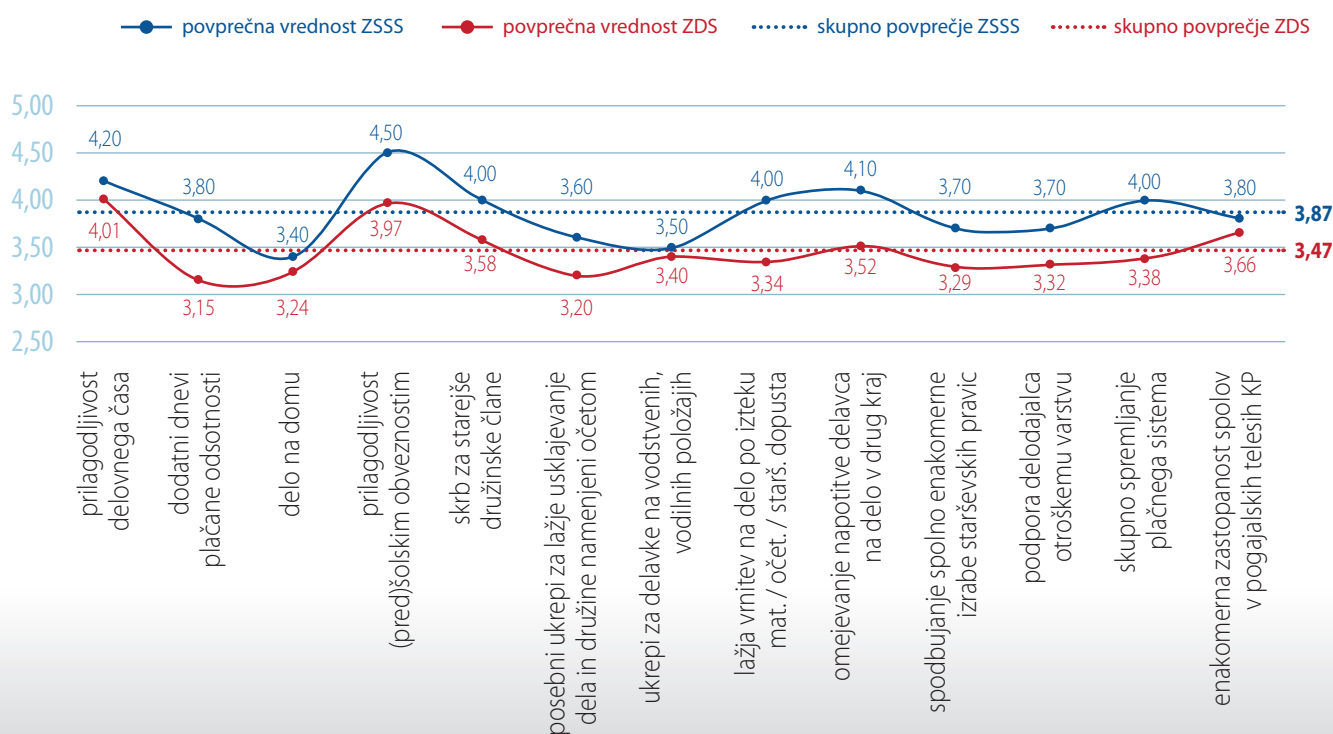
Predvideti bi bilo mogoče različne ukrepe v kolektivnih pogodbah, ki bi bili usmerjeni v skupno (delodajalec/sindikat, predstavniki zaposlenih) spremljanje in monitoring plačnega sistema s ciljem odpraviti vzroke za morebitne razlike v plačilu, ki so povezane z družinskimi obveznostmi zaposlenih.

4.2. Kateri so najpomembnejši ukrepi po mnenju delodajalcev in sindikatov

Med vsemi ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti so največjo podporo anketirani delodajalci in sindikati dali *ukrepom za večjo prilagodljivost delovnega časa delavčevim potrebam*. Zelo visoko na lestvici so tudi ukrepi staršev v zvezi s *prilaganjem otroka na vrtec in šolo* (spremljanje otroka na prvi šolski dan oz. ob sprejemu v vrtec) ter omejevanje napotitev staršev na *delo v drug kraj*.

Slika 6: Povprečne vrednosti pomena, ki ga respondenti pripisujejo posameznim ukrepom za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v praksi (1-nima pomena, 2-majhen, 3-srednji, 4-velik, 5-zelo velik pomen)

Vir: Anketni raziskavi ZDS in ZSSS (projekt GEQUAL), avgust 2015



4.3. Ravni kolektivnega pogajanja

Velika večina anketirancev meni, da je primerno ukrepe za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti urediti povezano na vseh ravneh kolektivnega pogajanja – na ravni podjetja, dejavnosti, poklica in na nacionalni ravni. Tako meni 72% respondentov na delodajalski strani in 93% na sindikalni strani.

REŠITEV:

- Predlagamo prevetritev kolektivnih pogodb na ravni dejavnosti in podjetij, da se ugotovi, ali/in kateri obstoječi ukrepi morebiti neutemeljeno podeljujejo ali omejujejo posamezne pravice na podlagi spola (npr. dodatki na podlagi stalnosti v okviru plačnega sistema, odsotnosti na podlagi spola, ..).
- Predlagamo prevetritev kolektivnih pogodb na ravni dejavnosti in podjetij, da se ugotovi, kateri obstoječi ukrepi, ki se zagotavljajo iz naslova starševstva, bi bili primerni, da se razširijo tudi na delavce, ki skrbijo za starejše družinske člane, ki potrebujejo pomoč in oskrbo.
- Predlagamo razmislek o možnosti doplačevanja starševskih nadomestil iznad zakonskega minimuma do polnega nadomestila plače delavca, kar bi stimuliralo koriščenje dopusta tudi za očete in matere iz srednjih in višjih tarifnih skupin.

5. PRIMERI DOBRIH PRAKS V KOLEKTIVNIH POGODBAH

Ukrepi v zvezi z enakostjo spolov sodijo na področja, ki niso v celoti prepuščena kolektivnim pogodbam, saj na tem področju zakonodaja prav tako igra pomembno vlogo in so številni od teh ukrepov že zakonsko urejeni (glej prilogo). Vendar to ne pomeni, da kolektivne pogodbe na tem področju nimajo pomembne vloge. Po eni strani so lahko kolektivne pogodbe *modeli za posamezne ukrepe*, ki se najprej urejajo s kolektivnimi pogodbami, kasneje pa jih zakonodajalec uzakoni, po drugi strani pa so ukrepi, o katerih se je razpravljalo v okviru tripartitnega sodelovanja med vlado in reprezentativnimi delodajalskimi in sindikalnimi organizacijami, bili dani na agendo in so vodili do novih regulacij ali politik. Ta pionirska vloga kolektivnih pogodb je značilna še zlasti za skandinavske države.¹⁷

Opravljen raziskava *Analiza kolektivnih pogodb v Sloveniji*, ki jo je v okviru projekta Gequal opravil Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, kaže, da v Sloveniji nacionalne delodajalske in sindikalne organizacije v kolektivnih pogajanjih na ravni dejavnosti zaenkrat ne posvečajo temu področju v splošnem veliko pozornosti in ga ne urejajo celovito, sistematično in integralno.¹⁸ **Kljub temu pa je mogoče tudi v slovenskih kolektivnih pogodbah dejavnosti najti primere dobrih praks, ki jih je v prihodnje mogoče nadgrajevati in razvijati naprej ter uspešno razširjati tudi na dejavnosti in sektorje, kjer tovrstnih ukrepov še ne poznajo.** Prav tako so lahko dobrodošle izkušnje iz drugih evropskih držav, zato prilagamo tudi nekaj primerov dobrih praks iz norveških kolektivnih pogodb.

5.1. Primeri dobrih praks iz slovenskih kolektivnih pogodb dejavnosti

5.1.1. Splošna določba o obveznosti delodajalca, da omogoča lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti z definicijo družinskih obveznosti

Kolektivna pogodba elektroindustrije (14. člen KPElektInd) določa, da »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. Za družinske obveznosti delavca se štejejo:

- varstvo predšolskega otroka, ki nima zagotovljenega varstva
- varstvo in vzgoja otroka v času obveznega šolanja, če je delavec edini hranitelj družine (samohranilec)
- varstvo otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, dokler ga je delavec dolžan varovati in skrbeti zanj
- varstvo odraslega družinskega člana, ki potrebuje stalno postrežbo ali pomoč za opravljanje osnovnih življenjskih potreb
- dalj časa trajajoča bolezen zakonca ali osebe, ki z delavcem živi v skupnosti, ki je po zakonu izenačena z zakonsko zvezo.

Delavec z družinskimi obveznostmi ... lahko s pisno vlogo predlaga delodajalcu ureditev delovnega časa, ki je za delavca najugodnejši, k tej vlogi pa mora predložiti ustrezna dokazila in po potrebi mnenje centra za socialno delo in zdravnika. V ugodnejšem delovnem času ima delavec pravico delati ves 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« (14/7, 8. člen KPElektInd).

¹⁷ Alsos & Steen Jensen, 2015, str. 22.

¹⁸ Kresal Šoltes K., Kresal B., 2015 (I), str. 556.

5.1.2. Omejevanje dela na nedeljo in praznike

Kot primer dobre prakse navajamo ukrepe za omejitev dela na nedeljo in praznike iz kolektivne pogodbe za trgovino, ki določa *največje dopustno število nedelj na mesec in na koledarsko leto* ter največje dopustno število delovnih dni na prost dan na koledarsko leto za posameznega delavca (splošna omejitev, ki velja za vse delavce), poleg tega pa *hkrati še prepoved odreditve takega dela za določene kategorije delavcev z družinskimi obveznostmi*. Dela na nedeljo in dela na proste dneve »ni dovoljeno naložiti:

- delavcu, ki skrbi za otroka do treh let starosti. . .
- delavki, v času nosečnosti in še eno leto po porodu ter ves čas, ko doji otroka
- enemu od delavcev–staršev, ki ima hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo in ki živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo. . .« (40/1 in 41/1 čl. KPTrg), poleg tega pa mora »delodajalec z letnim razporedom delovnega časa določiti takšen razpored delovnega časa, da delavec, eden od staršev, ki skrbi za predšolskega otroka od tretjega leta starosti dalje, ne bo razporejen na delovno obveznost več kot deset nedelj v posameznem koledarskem letu, pri čemer morata delovni nedelji posameznega delavca obvezno slediti najmanj dve prosti nedelji« (40/2 KPTrg). Poleg omenjenih omejitev kolektivna pogodba določa še nekoliko manj intenzivne omejitve, ki veljajo za vse delavce ter izjeme od omejitev.

5.1.3. Definicije različnih oblik organizacije delovnega časa

Ker za razliko od drugih kolektivnih pogodb KPTrg ne določa zgolj definicij različnih organizacijskih oblik delovnega časa, temveč že tudi določene omejitve (sicer le za deljeni delovni čas), v nadaljevanju navajamo njene določbe o vrstah delovnega časa:

- *nepremični delovni čas* (prihod in odhod sta točno določena; 28. člen),
- *premični delovni čas* (prihod in odhod sta določena v razponu, v takem sistemu pa poznajo *dovoljen delovni čas* (določena je ura najzgodnejšega dovoljenega prihoda in najkasnejšega dovoljenega odhoda), *obvezni delovni čas* (znotraj dovoljenega, ko delavec mora biti prisoten na delu), *premakljiv del delovnega časa* (delovni čas, v katerem delavec sam odloča o trenutku prihoda in/ali odhoda); 29. člen),
- *delno premični delovni čas* (kjer je točno določen prihod, čas odhoda pa je v razponu ali obratno; 30. člen),
- *deljeni delovni čas* (delo s prekinitvijo dnevnega delovnega časa, ki traja najmanj 1 uro, deljeni delovni čas pa se lahko deli največ na 2 dela, delavcu, ki dela s krajšim delovnim časom do vključno 4 ure, pa ni dovoljeno odrejati dela v deljenem delovnem času; 31. člen),
- *izmenski delovni čas* (delo se izmenoma opravlja v dopoldanski, popoldanski ali tudi v nočni izmeni, pri čemer se šteje za popoldansko oz. nočno izmeno, če se opravi vsaj 75% časa po 12. uri oz. med 22. in 7. uro naslednjega dne; 32. člen).

5.1.4. Pravica do letnega dopusta v času letnih šolskih počitnic

Takšno določbo kot primer dobre prakse smo našli v kolektivni pogodbi tekstilne, oblačilne in usnjarske industrije, ki določa, da:

»Delavci, ki imajo šoloobvezne otroke, imajo pravico izkoristiti najmanj 1 teden letnega dopusta v času letnih šolskih počitnic« (37/2 člen KPTextOU) in še, da:

»Delavec lahko izrabi dvakrat po 1 dan letnega dopusta v času, ki ga sam določi, če o tem obvesti delodajalca najmanj dva delovna dneva pred nastopom dopusta« pri čemer delodajalec tega »ne sme odreči, razen če bi zaradi tega nastale resne motnje v delovnem procesu« (38. člen).

5.1.5. Pravica do plačane odsotnosti z dela zaradi osebnih okoliščin

Ta kolektivna pogodba določa večje število dni plačane odsotnosti ob nastopu posameznega primera od zakona (od 2 do 3 dni) ter poleg zakonskih primerov upravičene odsotnosti navaja še naslednje primere: *poroka otroka, rojstvo otroka, smrt bratov, sester, starih staršev in zakončevih staršev, selitev delavca, elementarne nesreče, težka nesreča ali huda bolezen ožjega družinskega člana* (102. čl. KPBanč). Poleg tega lahko *»uprava ali od nje pooblaščen delavec odobri plačano odsotnost z dela pod pogojem, da takšna odsotnost ne ovira poslovanja delodajalca tudi v naslednjih primerih:*

- *sodelovanja na športnih tekmovanjih, strokovnih posvetih, kulturnih prireditvah idp.*
- *izobraževanja na lastno željo*
- *izjemoma za urejanje družinskih oziroma osebnih zadev», takšna odsotnost pa lahko traja v koledarskem letu še 7 dni oziroma »v posebej utemeljenih primerih lahko uprava delavcu odobri tudi daljšo plačano odsotnost z dela«* (103. čl. KPBanč). Poleg tega ima delavec tudi pravico, da: *»sme biti odsoten z dela ob nadomestilu plače zaradi iskanja zdravniške pomoči zase ali svojega otroka, vendar največ 3 ure za posamezni primer in ne več kot 16 ur v koledarskem letu.«* (106. člen KPBanč).

5.1.6. Zagotavljanje podatkov o plačah z namenom analiziranja elementov plač na ravni dejavnosti

Takšen primer smo našli v kolektivni pogodbi za tekstilno in oblačilno dejavnost, ki določa, da: *»Reprezentativni sindikat na ravni dejavnosti, ki ima zaposlene člane pri delodajalcu, pridobi z namenom analiziranja elementov plač na ravni dejavnosti, podatke o najnižjih, najvišjih in povprečnih osnovnih in izplačanih plačah po tarifnih razredih po kolektivni pogodbi skupaj s podatkom o številu vseh zaposlenih ter podatkom o številu zaposlenih po posameznem tarifnem razredu ter podatke o izplačani masi plač po tarifnih razredih, kot jih določa ta kolektivna pogodba«* (50. člen KP TekstOU). Podobno določbo vsebuje tudi kolektivna pogodba za nekovinske rudnine (glej 41. člen KP NekovRud).

Takšne določbe zagotavljajo pravno podlago za zbiranje in analizo potrebnih podatkov glede plač tudi z namenom, da bi se odpravljale razlike, ki so povezane z družinskimi obveznostmi. Da bi se takšna praksa med socialnimi partnerji tudi dejansko razvila, pa je treba ozaveščati socialne partnerje o pomembnosti tudi tega vidika plačnega sistema.

5.2. Primeri dobrih praks iz norveških kolektivnih pogodb

5.2.1. Dodatni sporazum II: Okvirni sporazum o enakosti žensk in moških na področju dela (sklenjen k Osnovni kolektivni pogodbi med NHO in LO)

Prvi tak dodatni sporazum k osnovni kolektivni pogodbi sta podpisala NHO in LO leta 1982. Je še vedno del sedanje Osnovne pogodbe, sklenjene med NHO in LO za obdobje 2014 – 2017 na nacionalni ravni. Sporazum izraža zavezanost socialnih partnerjev k načelom enakosti in prepovedi diskriminacije na podlagi spola. Pogodbeni stranki s sporazumom določata, da:

- Enakost zadeva ravnanje in norme
- Enakost zahteva sodelovanje med managementom in delavskimi predstavniki
- Enakost zahteva sposobnost videti povezavo med poklicno, družinsko in socialno sfero življenja
- Enakost mora biti vključena v vse strateške in planske dokumente.

V tem sporazumu pogodbene stranke določajo obveznosti centralnih organizacij, odgovornosti in smernice za pogodbene stranke na nižjih ravneh ter tako na nacionalni ravni vzpostavljajo okvir za razvoj ukrepov na nižjih ravneh, prav tako pa tudi zagotavljajo pomoč v obliki svetovanja, priprave informacij idr.

5.2.2. Splošne določbe o enakih možnostih in enakosti (Industry Agreement, 2014-2016, NHO, LO, Fellesforbundet, para. 4)

Kolektivna pogodba za industrijo med LO, NHO in Fellesforbundet v 4. členu ureja splošna vprašanja za zagotavljanje enakosti med spoloma (4.1. člen), starejših delavcev in delavcev z zmanjšano delovno zmožnostjo (4.2. člen) ter etničnih manjšin (4.3. člen). V zvezi z enakostjo spolov med drugim določa obveznost za pogodbene stranke na ravni podjetij, da uskladijo svoje pogodbe v skladu z Zakonom o enakosti spolov ter v primeru, da ena od pogodbenih strank tako zahteva v procesu kolektivnega pogajanja razpravljajo o zadevah s področja zagotavljanja enakega plačila in ukrepih za enakost spolov. S tem v zvezi je izpostavljeno, da:

- je zagotavljanje enakosti spolov na področju dela odgovornost managementa,
- da enakost med spoloma ne zadeva zgolj enakega plačila za moške in ženske
- da je pri tem treba zagotoviti tesno sodelovanje z delavskimi predstavniki
- da je potrebno o teh zadevah diskutirati in jih pospeševati na skupnih forumih ustanovljenih v podjetjih.

5.2.3. Prednostna pravica delavca s krajšim delovnim časom

Na Norveškem okrog 40% žensk dela s krajšim delovnim časom. Z namenom, da bi spodbudili večje zaposlovanje za polni delovni čas, je kolektivna pogodba za zaposlene v lokalnem sektorju in trgovino določila, da ima delavec s krajšim delovnim časom pravico do razširitve oz. prehoda s krajšega na polni delovni čas prednostno pred novim zaposlovanjem delodajalca. Podobna določba je bila uveljavljena tudi z Zakonom o delovnem okolju iz leta 2005. Pravica gre delavcu, ki je usposobljen za takšno delo, tako da to ne predstavlja kakšne ovire za podjetje.

5.2.4. Plačana odsotnost za očete ob rojstvu otroka

Na podlagi člena 12-3 zakona o delovnem okolju imajo očetje ob rojstvu otroka pravico do odsotnosti z dela 2 tednov, z namenom da pomagajo materi. Ta očetovski dopust po zakonu ni plačan. Vendar je kolektivna pogodba za trgovino v letu 2004 uveljavila pravico zaposlenih do plačila za ta čas. Ta primer dobre prakse je bil kasneje vključen v večino kolektivnih pogodb. Kolektivna pogodba za industrijske dejavnosti med NHO, LO in Fellesforbundet npr. določa, da imajo delavci, ki uživajo pravico do odsotnosti ob rojstvu otroka po 12-3 členu zakona o delovnem okolju, pravico do plačila v višini redne plače (člen 5.10. Industry Agreement 2014- 2016).

Takšni ukrepi v kolektivnih pogodbah so pomembno pripomogli k rezultatu, da se očetje v praksi v veliki večini odločajo za koriščenje tega dopusta (89% očetov, kar je enak delež kot pri izrabi neprenosljive očetovske kvote starševskega dopusta).

5.2.5. Plačan odmor za dojenje

Po zakonu gre delavki pravica do polurnega odmora dvakrat dnevno, vendar po zakonu ta čas ni plačan. Kolektivne pogodbe za javni sektor (za državne uslužbenke kot tudi za zaposlene na lokalni ravni) določajo pravico do plačanega odmora za dojenje dve uri na dan. Delavke v zasebnem sektorju imajo prav tako pravico do plačanega odmora za dojenje, vendar ni tako široko razširjena. Kolektivna pogodba za industrijo med NHO, LO, Fellesforbundet) za 2014-2016 določa pravico do plačila v višini redne plače do največ 1 ure dnevno in sicer do prvega leta otrokove starosti (člen 5.9.5.).

5.2.6. Odsotnost zaradi družinskih obveznosti (Industry Agreement, 2014-2016, NHO, LO, Fellesforbundet, para. 5.9)

Kolektivne pogodbe določajo pravico do plačane odsotnosti z dela zaradi različnih družinskih obveznosti. Kateri so ti primeri, se lahko razlikuje po posameznih kolektivnih pogodbah, vendar običajno vključujejo naslednje primere: dnevi za uvajanje otroka v vrtec ali šolo, nega resno bolnega družinskega člana, smrt in pogrebi družinskih članov, otrokov obisk zdravnika ali zobozdravnika, idr. Takšna odsotnost je časovno omejena na določeno številno dni za vsak primer in v skupnem trajanju na leto.

Kolektivna pogodba industrije med NHO, LO in Fellesforbundet na primer v členu 5.9. določa, da se mora v vseh podjetjih skleniti kolektivna pogodba, s katero se določijo primeri plačane odsotnosti zaradi družinskih obveznosti; gre za krajše odsotnosti za čas, ki je potreben, do enega dneva, s pravico do običajnega plačila, kolektivna pogodba pa določa še obvezen minimalni nabor takih primerov in sicer:

- plačana odsotnost, ko delavec spremlja otroka prvi dan v vrtec ali šolo (5.9.3. člen),
- plačana odsotnost, ko so starši klicani na roditeljski sestanek v šolo, če tega ni mogoče opraviti izven delovnega časa, in sicer v trajanju do dveh ur (5.9.4. člen),
- pravica do odmora za dojenje traja najmanj 30 minut dvakrat dnevno ali je delovni čas skrajšan za eno uro dnevno, plačilo za ta čas pa pripada delavki največ za eno uro na dan in sicer do prvega leta otrokove starosti (5.9.5. člen),
- plačana odsotnost zaradi smrti in pogreba ožjih družinskih članov, ali sodelavca v podjetju (5.9.1. člen),
- plačana odsotnost zaradi zdravniških pregledov, če jih ni mogoče opraviti zunaj delovnega časa ali če ne gre za bolniško odsotnost (5.9.2. člen),
- plačana odsotnost preostanka dneva, če je zaposleni zapustil delo zaradi bolezni (5.9.6. člen),
- plačana odsotnost zaradi akutne bolezni v družini (5.9.7. člen),
- plačana odsotnost za zakonca ali partnerja (oseba, ki najmanj dve leti deli gospodinjstvo in je registrirana pri uradu), kadar je nujna v povezavi z rojstvom na domu ali dostopom do bolnice (5.9.8. člen),
- plačana odsotnost zaradi preselitve (5.9.9. člen),
- plačana odsotnost zaradi poziva nacionalne službe (5.9.10. člen),
- plačana odsotnost zaradi krvodajalstva (5.9.11. člen),
- plačana odsotnost zaradi birme otroka (5.9.12. člen).

5.2.7. Enako plačilo za ženske in moške (Industry Agreement, 2014-2016, NHO, LO, Fellesforbundet, para. 7.4.)

Kolektivna pogodba za industrijo določa, da morajo pogodbene stranke na ravni podjetij v okviru plačnih pogajanj pregledati plačne pogoje za moške in ženske in obravnavati razloge za vsako razlikovanje v plačilu v skladu z zakonom o enakosti spolov. Določa obveznost za pogodbene stranke na ravni podjetij, da v okviru kolektivnih pogajanj popravijo morebitna neravnotežja na ravni podjetja. S tem v zvezi določajo številne smernice za plačna pogajanja, npr. obveznost pogodbenih strank na ravni podjetij, da:

- pregledajo plačila po posameznih skupinah z namenom, da se ugotovi, ali kakršnekoli razlike temeljijo na osnovi spola,
- preveriti, komu je treba zagotoviti formalne kompetence, profesionalni razvoj in razvoj kompetenc ter podobne ukrepe, ki zagotavljajo podlage za različne plačne skupine in zagotoviti pri tem enake možnosti žensk in moških,
- preučijo kriterije za določanje dodatka k plači za stalnost (seniority), da plačni sistem ustrezno upošteva dejstvo, da ženske v večji meri kot moški izrabljajo neplačane odsotnosti zaradi skrbstvenega oz. negovalnega dela na domu (družinskih obveznosti),
- pregledati kriterije za določanje plač z namenom zagotoviti, da so kriteriji spolno nevtralni idr.

Kolikor bi se po opravljenih preverbah ugotovila diskriminacija na podlagi spola, je treba plačni sistem popraviti.

Priloga 1:

PRAVNI OKVIR ZA ENAKOST SPOLOV V OKVIRU DELOVNIH RAZMERIJ IN UKREPI ZA LAŽJE USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE

1.1. Splošno o prepovedi diskriminacije in enakosti spolov

Prepoved diskriminacije in načelo enakosti sta zapisana v številnih mednarodnih aktih, ki zavezujejo Slovenijo (Konvencije OZN, MOD, ESL,..). Slovenijo na tem področju zavezuje tudi obsežno antidiskriminacijsko pravo EU.¹⁹ Prepoved diskriminacije na podlagi spola določa že slovenska ustava v 14. členu, na splošni ravni to področje urejata Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO) in Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM), na področju dela pa Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Zakonodajca to področje ureja tako, da **kombinira varstvo pred diskriminacijo z aktivnimi obveznostmi javnih oblasti in delodajalcev pri zagotavljanju enakosti.**

Splošno določbo o prepovedi diskriminacije v delovnih razmerjih določa **6. člen ZDR-1**, ki v drugem odstavku določa, da se enaka obravnava zagotavlja *»pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.«*

Pomembna je tudi določba o prepovedi zbiranja informacij v postopku zaposlitve iz 28. člena ZDR-1, ki določa, da *»delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od kandidata zahtevati podatkov o družinskem oz. zakonskem stanju, o nosečnosti, o načrtovanju družine oz. drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.«* in določba 183. člena, ki določa, da *»v času trajanja delovnega razmerja delodajalec ne sme zahtevati ali iskati kakršnekoli podatke o nosečnosti delavke, razen če to sama dovoli zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti.«*

V zvezi s plačilom je pomembna določba 133. člena ZDR-1, ki se glasi: *»Delodajalec je dolžan za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol. Določila pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta delodajalca, ki so v nasprotju s prejšnjim odstavkom, so neveljavna.«*

Posebno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi ureja 115. člen ZDR-1, ki med drugim v prvem odstavku določa: *»Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter delavki, ki doji otroka do enega leta starosti in staršem, v času, ko izrabljajo starševski dopust v strnjenem nizu v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta«, razen (glede na 4. odstavek tega člena) po predhodnem soglasju inšpektorja za delo, če so podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi uvedbe postopka za prenehanje delodajalca.*

1.2. Zakonska ureditev posebnega varstva zaradi nosečnosti in starševstva

ZDR-1 vsebuje poglavje o posebnem varstvu delavcev zaradi nosečnosti in starševstva na področju delovnih razmerij v členih 182 do 189. V primeru spora je dokazno breme na strani delodajalca. Zakon določa obveznost delodajalca, da mora delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih

¹⁹ O mednarodnih aktih in pravu EU glej: Kresal Barbara 2015(I).

obveznosti (drugi odstavek 182. člena). Najpomembnejše prepovedi in pravice v tej zvezi so naslednje (povzeto iz knjige **Vodnik po pravicah iz ZDR-1**):²⁰

- prepoved opravljanja določenih del v času nosečnosti in v času dojenja,
- varstvo v zvezi z nočnim delom in nadurnim delom, enako kot za nadurno delo pa velja tudi za neenakomerno razporeditev in prerazporeditev delovnega časa,
- pravica do odmora za dojenje,
- pravica do odsotnosti z dela zaradi materinskega, očetovskega in starševskega dopusta,
- pravica do vrnitve nazaj na svoje delo po izteku materinskega, očetovskega, starševskega dopusta ter ohranitve vseh pravic, vključno z izboljšanjem pravic, do katerih je prišlo med odsotnostjo delavca zaradi izrabe navedenih dopustov,
- pravica do dela s krajšim delovnim časom zaradi nege in varstva otroka,
- posebno varstvo pred odpovedjo in prepoved diskriminacije pri odpovedi,
- pravica do varstva podatkov v zvezi z nosečnostjo,
- pravica do daljšega letnega dopusta,
- drugo, npr. možnost odklonitve napotitve na delo v tujino zaradi nosečnosti oziroma družinskih obveznosti.

1.3. Zakonska ureditev starševskega dopusta in družinskih prejemkov

V slovenskem sistemu so pravice iz zavarovanja za starševsko varstvo določene v posebnem **zakonu o starševskem dopustu in družinskih prejemkih (ZSDP-1)**. Pravice po tem zakonu so:

- dopust,
- nadomestilo,
- pravica do krajšega delovnega časa in pravica do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva,
- pravica do plačila prispevkov za socialno varnost v primeru štirih ali več otrok,
- nadomestilo v času odmora za dojenje in pravica do plačila prispevkov za socialno varnost v času odmora za dojenje.

Plačan dopust ob rojstvu otroka ureja ZSDP-1. Dopust se deli **na tri dele: materinski dopust, očetovski dopust in starševski dopust. Materinski dopust** traja 105 koledarskih dni, upravičenka do izrabe pa je mati. Izrabi se tako, da ga mati porabi 28 dni pred datumom poroda, preostalih 77 dni pa izrabi praviloma po rojstvu otroka.

Oče ima pravico do **očetovskega dopusta** v trajanju 30 dni, za katere je v celoti upravičen do očetovskega nadomestila. Gre za spremembo glede na ureditev pred letom 2014, ko je imel oče pravico do dopusta z nadomestilom samo v trajanju 15 dni, za preostalih 75 dni pa je bil upravičen do plačila prispevkov za socialno varnost od minimalne plače. Zakon določa prehodno obdobje postopnega podaljševanja očetovskega dopusta z nadomestilom iz 15 na 30 dni (2016: 20 dni, 2017: 25 dni, 2018: 30 dni). Pravica do očetovskega dopusta je *neprenosljiva in je oče ne more prenesti na mater otroka*.

Vsak od staršev ima pravico do **starševskega dopusta** v trajanju 130 koledarskih dni. Mati lahko na očeta prenese 100 dni, 30 dni pa je neprenosljivega, oče pa na mater lahko prenese cel dopust, tj. 130 dni. Takšno ureditev teorija kritizira in opozarja, da ni v duhu Direktive 2010/18.²¹

²⁰ Kresal B, Kresal Šoltes K, Senčur Peček D.: Vodnik po pravicah iz ZDR-1, str. 112.

²¹ Strban G. & Kresal B., 2014, str. 54.

Slika 12: Dolžina starševskega dopusta v Sloveniji

Mati	Oče
105 dni materinski dopust (neprenoslj. kvota): - 28 dni pred predvidenim porodom - 77 dni po porodu	30 dni očetovski dopust (neprenoslj. kvota)
130 dni starševski dopust: - 100 dni prenosljivih na očeta - 30 dni neprenosljiva kvota	130 dni starševskega dopusta: - 130 dni prenosljivih na mater

Odmor za dojenje

Pravica do odmora za dojenje je urejena v 188. členu ZDR-1, ki določa, da »delavka, ki doji otroka, ki še ni dopolnil 18 mesecev starosti, in dela s polnim delovnim časom, ima pravico do odmora za dojenje med delovnim časom, ki traja najmanj eno uro dnevno. Pravica do nadomestila plače za čas odmora po prejšnjem odstavku se uresničuje v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust.« ZSDP-1 ureja nadomestilo plače šele od 1. septembra 2014 dalje, delavka pa ni upravičena do 100% nadomestila plačila, kot če bi delala, niti ne za celotno obdobje 18 mesecev. Določba 49. člena ZSDP-1 pravi, da delavki pripada nadomestilo plače iz tega naslova samo do devetega meseca otrokove starosti v višini določenega minimalnega zneska (neodvisno od plače delavke), po tem obdobju pa le do plačila prispevkov za socialno varnost v določeni sorazmerni minimalni višini. Takšno ureditev teorija kritizira kot neustrezno.²² Tudi tu bi lahko kolektivne pogodbe nadgradile zakonsko ureditev glede nadomestila.

²² Strban G. & Kresal B., 2014, str. 63.

Priloga 2:

IZBRANI STATISTIČNI PODATKI O ENAKOSTI SPOLOV NA TRGU DELA

European Commission: Report on Progress on equality between women and men in 2013, COM(2014)224final.

	delež zaposlenih žensk med 20-64 v %, 2013Q3	delež zaposlenih žensk za polni delovni čas v % 2012	delež zaposlenih moških v % 2013Q3	zaposlitv. vrzel med spoloma v % za leto 2013	plačna vrzel med spoloma v % 2012 ²³	otroci varstvo do 3 let, 2011	otroci varstvo od 3 let do šole 2011
EU-28	62.8	53.6	74.8	12	16.4	30	83
Slovenija	63.6	61.6	72.5	8.9	2.5	37	92
Švedska	77.9	69.1	83.4	5.5	15.9	51	95
Finska	72.2	67.8	76.0	3.8	19.4	26	77
Francija	65.9	58.2	74.1	8.2	14.8	44	95
Nizozemska	71.5	48.1	83.3	9.8	16.9	52	89
Nemčija	72.7	55.2	82.2	9.5	22.4	24	90
UK	69.3	54.8	81.0	11.7	19.1	35	93
Poljska	58.2	55.8	73.0	14.8	6.4	3	43
Italija	49.5	44.0	70.1	20.6	6.7	26	95
Hrvaška	50.8	48.5	59.5	8.7	18.0	15	51
Litva	68.8	66.2	72.5	3.7	12.6	7	65
Latvija	68.3	64.7	72.9	4.6	13.8	15	73
Luksemburg	63.7	55.1	79.1	15.4	8.6	44	73

²³ Po podatkih Eurostat za leto 2013 je bila plačna vrzel v povprečju v EU-28 16,3%, v Sloveniji pa 3,2%.

Priloga 3:

Kazalniki in kumulativni indeks normativne vključenosti vidika lažjega usklajevanja dela in družine v kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba /Kazalniki	Kaz(1) ZAST	Kaz(2) VODS	Kaz(3) PDC	Kaz(4) NADU	Kaz(5) PRIL	Kaz(6) KRAJ	Kaz(7) LD	Kaz(8) ODS	Kaz(9) ŠOLA	Kaz(10) VRNI	Kaz(11) STAR	Kaz(12) OČET	Kaz(13) PLAČE	I (uskI)
max. vrednost kaz.	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	100
KP(1) – KPTrg	0	0	0	-1	1	1	1	2	0	0	0	0	0	20
KP(2) – KPKD	1	0	0	-1	0	1	1	2	0	0	0	0	0	20
KP(3) – KPGostT	0	0	1	-1	1	1	1	2	0	0	0	1	0	30
KP(4) – KPKovMLiv	0	1	0	1	-1	0	1	2	0	0	0	1	1	30
KP(5) – KPPapir	1	0	1	-1	-1	0	0	2	0	0	0	1	0	15
KP(6) – KPGraf	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	-1	0	5
KP(7) – KPElektInd	0	1	1	1	1	0	1	2	0	0	1	1	1	50
KP(8) – KPČasZK	0	0	0	-1	0	1	1	0	0	0	0	-1	0	0
KP(9) – KPKovInd	0	1	0	1	-1	0	1	2	0	0	0	1	1	30
KP(10) – KPZavar	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	20
KP(11) – KPCestG	0	0	0	-1	0	1	1	2	0	0	1	0	0	20
KP(12) – KPNekovRu	0	0	0	-1	-1	0	1	2	0	0	0	1	1	15
KP(13) – KPTekstOU	1	1	0	1	1	0	2	2	0	0	0	1	1	50
KP(14) – KPLes	0	0	0	-1	-1	1	0	2	0	0	0	-1	0	0
KP(15) – KPCestPP	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	15
KP(16) – KPGozd	0	0	0	-1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	5
KP(17) – KPObrtP	0	0	0	-1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	10
KP(18) – KPPoštk	0	0	0	0	1	1	0	2	0	0	0	0	0	20
KP(19) – KPBanč	0	0	0	-1	1	1	1	2	0	0	0	0	0	20
KP(20) – KPDrobG	0	0	0	-1	1	1	1	2	0	0	0	0	0	20

Priloga 4:

RELEVANTNI VIRI IN LITERATURA

- **Alsos Kristin, Steen Jensen Ragnhild:** Work – Life Balance – Family friendly policies in Norway: Overview of the Norwegian experiences and cases of good practice, Final report, Project Gequal, Fafo, august 2015. http://www.institut-delo.com/P/PDF/GEQUAL_report_Norway.pdf
- **Kresal Šoltes Katarina, Kresal Barbara:** Analiza kolektivnih pogodb v Sloveniji, končno poročilo, Projekt Gequal, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, 2015. http://www.institut-delo.com/P/PDF/KONCNA-Analiza_kolektivnih_pogodb_SLO.pdf
- **Kresal Šoltes Katarina, Kresal Barbara:** Ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivnih pogodbah v Sloveniji, v: Delavci & Delodajalci št. 4/2015, str. 525-563.
- **Kresal Šoltes Katarina:** Stanje in trendi na področju kolektivnih pogodb, v: Podjetje in delo št. 6-7/2015, Dnevi slovenskih pravnikov Portorož 2015, str. 1235-1250.
- **Kresal Barbara** 2015(l): Diskriminacija v delovnih razmerjih, v: Podjetje in delo št. 6-7/2015, Dnevi slovenskih pravnikov Portorož 2015, str. 1208-1222.
- **Poje Andreja, Štamfelj Irena:** Analiza prednosti in ovir vključevanja ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe – pogled sindikatov, Ljubljana 2015. <http://www.institut-delo.com/S40340/Raziskave>
- **Poje Andreja, Roksandić Metka:** Enako plačilo za enako delo in plačna vrzel med spoloma, ZSSS, Ljubljana 2013.
- **Eurofound** 2015: Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union.
- **European Commission:** Report on Progress on equality between women and men in 2013, COM(2014)224final.
- **Združenje delodajalcev Slovenije,** Analiza prednosti in ovir vključevanja ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe – pogled delodajalcev, Ljubljana 2015. <http://www.institut-delo.com/S40340/Raziskave>
- Zakon o delovnih razmerjih, ZDR-1, Ur.l. RS, št. 21/13 in nasl..
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1) z uvodnimi pojasnili **Grege Strbana in Barbare Kresal** ter stvarnim kazalom Luke Tičarja, Uradni list, Ljubljana 2014.
- **Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti:** Evidenca kolektivnih pogodb: http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/evidenca_kolektivnih_pogodb/ (11.8.2015)
- **Norwegian Ministry of children, equality and social inclusion:** Equality 2014, the Norwegian Government's gender equality action plan, 2015.
- **Industry Agreement 2014-2016** between The Confederation of Norwegian Enterprise (NHO), The Federation of Norwegian Industries (Norsk Industri) of the one part and The Norwegian Confederation of Trade Unions (LO), The Norwegian United Federation of Trade Unions (Fellesforbundet) on the other part. http://www.norskindustri.no/siteassets/dokumenter/tariffavtaler/overenskomster/industrioverenskomsten_2014_2016_engelsk070115.pdf
- **Basic Agreement 2014-2017,** LO-NHO, with supplementary agreements. Supplementary agreement II: Framework agreement on equality between women and men in working life. [http://www.lo.no/Documents/Lonn_og_tariff/hovedavtalene/Hovedavtalen%202014%202017\(eng\).pdf](http://www.lo.no/Documents/Lonn_og_tariff/hovedavtalene/Hovedavtalen%202014%202017(eng).pdf)

