



USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE

Regijski pregled in smernice



USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE TER ENAKOST SPOLOV

REGIONALNI PREGLED IN SMERNICE



Zdrúženje delodajalcev Slovenije
Dimičeva 9, 1000 Ljubljana
Tel: 01/563-4880
Fax: 01/432-7214
E-naslov: delodajalci@zds.si



Publikacija je pripravljena v okviru projekta »Spreminjanje tradicionalne miselnosti skozi kolektivne pogodbe na Zahodnem Balkanu – Vloga socialnih partnerjev pri usklajevanju dela in družine ter enakosti spolov (Balance)«, ki ga sofinancira Evropska unija.

Za vsebino in mnenja, izražena v prispevkih, so v celoti odgovorni avtorji. Evropska komisija ni odgovorna za uporabo informacij, ki jih prispevki vsebujejo.

Publikacija je brezplačna in dostopna na sedežu Združenja delodajalcev Slovenije, Dimičeva 9, 1000 Ljubljana in na spletni strani ZDS: <http://www.zds.si/si/publikacije/>.

Izdajatelj:
Združenje delodajalcev Slovenije
Dimičeva 9, 1000 Ljubljana, Slovenija

© Združenje delodajalcev Slovenije Gospodarsko interesno združenje, 2017. Vse pravice so pridržane.
Brez pisnega soglasja izdajatelja je prepovedano reproduciranje, distribuiranje, javna priobčitev ali uporaba tega avtorskega dela.

Zbrala in uredila: Maja David
Oblikovanje: Tamara Fras
Tisk: Present, d.o.o.
Naklada: 1.500 izvodov

Natisnjeno v Sloveniji, september 2017

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

331.5:316.356

USKLAJEVANJE dela in družine ter enakost spolov : regionalni pregled in smernice / [zbrala in uredila Maja David]. - Ljubljana : Združenje delodajalcev Slovenije, 2017

ISBN 978-961-93777-7-2
1. David, Maja
291704064

VSEBINA

1. O projektu	5
2. Zakonodaja EU in pomen evropskega socialnega dialoga (Maja David)	9
3. (Ne)plačano delo: Zakaj je uravnoteženost nujna in kako jo doseči? (dr. Sonja Robnik)	21
4. Primeri dobre prakse	29
a) Dan Delo Družina	30
b) Certifikat družini prijazno podjetje	30
c) Standard MAMFORCE COMPANY®	32
5. Zaključki poročila o analizi	37
a) Glavni zaključki o zakonodaji v posameznih sodelujočih državah	39
b) Glavni zaključki o socialnem dialogu v posameznih sodelujočih državah	44
6. Priporočila in ukrepi, ki bi lahko spodbujali delavcu prijazno delovno mesto, kjer bi lažje usklajeval poklicne in družinske obveznosti upošteva je enakost spolov, na Zahodnem Balkanu	51
7. Koristne povezave	57

1.

•••••
O PROJEKTU

Izzivi sodobne družbe in družbe prihodnosti kot gospodarsko učinkovite, socialno pravične in povezane družbe narekujejo nove oblike dodane vrednosti in nove poslovne modele, ki so združljivi z gospodarsko konkurenčnostjo in obenem upoštevajo socialno razsežnost in trajnostni razvoj.

Spodbujanje usklajevanja poklicnega in družinskega življenja ter zakonodaje na tem področju je postalo nujno iz številnih razlogov. Ukrepi običajno izhajajo iz problematike enakosti spolov. Podpirajo pa tudi gospodarstvo, saj lajšajo vključenost posameznikov v plačano delo ter lahko pozitivno vplivajo na stopnje rodnosti in celo spodbudno na pokojninske sisteme. Zaradi vseh teh razlogov usklajevanje postaja vse pomembnejša tema.

V praksi so trgi dela na Zahodnem Balkanu ocenjeni kot precej ne vključujoči, razlika v zastopanosti spolov pa je razmeroma velika (zaradi tradicije in kulturnih navad v teh državah, nizke stopnje izobrazbe ter znanj in spretnosti, slabe razpoložljivosti in visokih cen storitev varstva otrok in nege starejših članov družine, diskriminacije žensk na trgu dela itn.), zato ta projekt spodbuja nove inovativne ukrepe, ki bi jih bilo treba vključiti v kolektivne pogodbe za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v tej regiji. Ti ukrepi namreč spodbujajo enake možnosti in povečujejo priložnosti dostopa do kakovostnih delovnih mest. S projektom smo želeli tudi zmanjšati stereotype o »značilno moških« in »značilno ženskih« poklicih ter s tem spodbuditi priložnosti za zaposlitev obeh spolov.

Evropska komisija je Združenju delodajalcev Slovenije dodelila projekt z nazivom *Spreminjanje tradicionalne miselnosti skozi kolektivne pogodbe na Zahodnem Balkanu – vloga socialnih partnerjev pri usklajevanju dela in družine ter enakosti spolov*, ki se je začel 15. decembra in traja dve leti do 14. decembra 2017.

Poleg Združenja delodajalcev Slovenije (nosilec) v projektu sodelujejo tudi naslednji projektni partnerji:

Delodajalske organizacije:

- HUP – Združenje delodajalcev Hrvaške
- BCM – Konfederacija makedonskega gospodarstva
- UPCG – Združenje delodajalcev Črne gore
- UPS – Združenje delodajalcev Srbije

- BiznesAlbania – Albansko delodajalsko združenje

Sindikati:

- ZSSS – Zveza svobodnih sindikatov Slovenije
- SSM – Zveza sindikatov Makedonije
- UFTUM – Unija svobodnih sindikatov Črne gore
- CATUS – Konfederacija samostojnih sindikatov Srbije
- KSSH – Konfederacija sindikatov Albanije

Pridruženi partnerji:

- BUSINESSEUROPE – Evropski medpanožni socialni partner
- NHS – Neodvisni sindikati Hrvaške

Ob podpori:

- UEARS – Unija združenj delodajalcev Republike Srpske

Glavni cilj projekta je dvigniti ozaveščenost in okrepiti znanje socialnih partnerjev in drugih ciljnih skupin (delavcev in delodajalcev v zasebnem sektorju, dijakinj, zainteresirane javnosti) o pomembnosti ukrepov, ki se nanašajo na usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, upoštevajoč vidik enakosti spolov, da bi počasi spremenili tradicionalno miselnost in presegli stereotipe na Zahodnem Balkanu preko socialnega dialoga oziroma kolektivnih pogodb ter s tem prispevali h gospodarskemu uspehu.

Pričujoča publikacija poleg pregleda zakonodaje EU in evropskega socialnega dialoga ter pomena uravnoteženosti plačanega in neplačanega dela, obsega povzetke in zaključke analize stanja s področja usklajevanja dela in družine ter enakosti spolov v zgoraj navedenih partnerskih državah in priporočila ter ukrepe za delodajalce, ki so namenjeni spodbujanju tega področja. Publikacija tako služi kot podpora delodajalcem pri urejanju obravnavane tematike v delovnem okolju.

2.

ZAKONODAJA
EU IN POMEN
EVROPSKEGA
SOCIALNEGA
DIALOGA

Maja David

Zakonodaja EU¹

Evropska unija je edinstvena nadnacionalna politično-gospodarska struktura. Zato je tudi pravo Evropske unije poseben mednarodni pravni sistem, ki deluje vzporedno s pravom držav članic.² Evropska unija ima svoj lastni pravni sistem, temeljna pravila in načela, ki so določena v ustanovnih pogodbah. Te so:

- Pogodba o Evropski uniji (1992),
- Pogodba o ustanovitvi Evropske gospodarske skupnosti (1957),
- Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti za atomsko energijo (1957),
- Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti za premog in jeklo (1951).

Pogodbe EU določajo cilje Evropske unije, pravila za institucije EU, način sprejemanja odločitev ter odnos med EU in državami članicami. Pogodbe EU³ so bile nekajkrat spremenjene zaradi reform institucij EU in uvedbe novih področij pristojnosti ter pristopa novih držav članic EU. V skladu s Pogodbami EU institucije EU sprejemajo zakonodajo, ki jo države članice nato izvajajo.

EU lahko sprejema predpise samo na področjih, za katera ji Pogodbe EU dajejo pristojnosti. Pravni red EU zajema primarno in sekundarno zakonodajo.⁴ Pri pravu EU velja načelo primarnosti, kar pomeni, da pravila, sprejeta na ravni EU, prevladajo nad pravili, vsebovanimi v pravnih redih držav članic. EU tako lahko sprejema zakonodajne akte, ki jih morajo države članice spoštovati in uporabljati.

Vrste pravnih aktov EU

Pogodbe EU so izhodišče za sprejemanje zakonodaje EU in sodijo v t. i. primarno zakonodajo. Predpise, ki se sprejmejo na podlagi načel in ciljev, navedenih v Pogodbah EU, poznamo kot sekundarno zakonodajo, ki vključuje:

¹https://ec.europa.eu/info/law/law-making-process/types-eu-law_en

²<https://www.dz-rs.si/wps/portal/Home/>

³Glavne pogodbe so: (vir: https://europa.eu/european-union/law/treaties_en):

- Lizbonska pogodba
- Pogodba iz Nice
- Amsterdamska pogodba
- Pogodba o Evropski uniji – Maastrichtska pogodba
- Akt za enotni trg
- Pogodba o združitvi – Bruseljska pogodba
- Rimski pogodbi: Pogodba EGS in Pogodba Euratom
- Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti za premog in jeklo

⁴https://ec.europa.eu/info/law/law-making-process/types-eu-law_en

- **Uredbe** so pravni akti, ki se takoj po začetku veljavnosti neposredno in enotno uporabljajo v vseh državah EU in jih ni treba prenesti v nacionalno zakonodajo. V vseh državah EU so v celoti zavezujoče.
- **Direktive** od držav članic zahtevajo določen rezultat, vendar se lahko države same odločijo, kako ga bodo dosegle. Države EU morajo za doseglo ciljev, navedenih v direktivi, sprejeti ukrepe za prenos direktiv v nacionalno zakonodajo. Nacionalni organi morajo te ukrepe sporočiti Evropski komisiji. Prenos v nacionalno zakonodajo je treba opraviti pred rokom, navedenim v direktivi (praviloma v 2 letih). Če država direktive ne prenese v svojo zakonodajo, lahko Komisija začne postopek za ugotavljanje kršitev.
- **Sklepi** so zavezujoči pravni akti, ki se uporabljajo za eno ali več držav EU, podjetij ali posameznikov. Zadevno stranko je treba obvestiti, sklep začne veljati po obvestilu. Sklepov ni treba prenesti v nacionalno zakonodajo.
- **Priporočila**: z njimi institucije izrazijo mnenje in predlagajo določeno ravnanje, ne da bi pri tem naslovnikom nalagale pravne obveznosti. Priporočila niso zavezujoča.
- **Mnenja**: z njimi institucije EU povedo svoje stališče, ne da bi pri tem naslovnikom nalagale pravne obveznosti. Mnenja niso zavezujoča.

Postopek sprejetja zakonodajnih aktov

Zakonodajni akti se sprejmejo z enim od zakonodajnih postopkov (rednim ali posebnim), navedenim v Pogodbah EU. Za ne zakonodajne akte ti postopki ne veljajo, institucije EU jih lahko sprejmejo po posebnih pravilih.

Zakonodajni akti EU se večinoma sprejmejo v rednem zakonodajnem postopku, v katerem enakovredno odločata Evropski parlament (poslanci, ki jih neposredno izvolijo državljani EU) in Svet EU (predstavniki 28 držav EU). Evropska komisija poda zakonodajni predlog Evropskemu parlamentu in Svetu EU, ki morata o besedilu soglašati, da bi lahko postal zakonodajni akt EU. Postopek sprejetja poteka tako, da Evropski parlament in Svet EU zakonodajni predlog pregledata

in besedilo predloga spreminjata v nekaj obravnavah. Kadar obe instituciji soglašata glede sprememb besedila predloga, se predlog zakonodajnega akta sprejme. Kadar Evropski parlament in Svet EU ne soglašata glede sprememb, se opravi druga obravnava. Če tudi v drugi obravnavi soglasje ni doseženo, se predlog predloži Spravnemu odboru, v katerem je enako število predstavnikov Sveta EU in Evropskega parlamenta. Sestankov Spravnega odbora se udeležijo tudi predstavniki Komisije. Ko Spravni odbor doseže soglasje, se besedilo pošlje Evropskemu parlamentu in Svetu EU v tretjo obravnavo, da bi bil predlagani akt lahko sprejet. Če Spravni odbor ne odobri skupnega predloga, predlagani akt ni sprejet.

Posebni zakonodajni postopki pa se uporabijo samo v nekaterih primerih. Običajno je zakonodajalec samo Svet EU, Evropski parlament pa mora dati samo soglasje ali mnenje o zakonodajnem predlogu. Redkeje lahko akt sprejme Evropski parlament sam (po posvetovanju s Svetom EU).

Že sprejeti evropski zakonodajni akt je včasih treba posodobiti in tako upoštevati spremembe v določenem sektorju ali zagotoviti pravilnost njegovega izvajanja. Svet EU ali Evropski parlament lahko Komisijo pooblastita, da v ta namen sprejmeta dve vrsti nezakonodajnih aktov:

- **izvedbene akte**, ki z ukrepi zagotavljajo enotno izvajanje predpisov v vseh državah EU,
- **delegirane akte**, ki spreminjajo ali dopolnjujejo obstoječe akte, predvsem so namenjeni dopolnjevanju aktov z novimi, nebistvenimi pravili.

Socialni dialog na ravni EU

Na področju socialnih politik in industrijskih odnosov imajo institucije EU relativno omejeno zakonodajno moč, ki je posledica velikih razlik med državami članicami v normativni ureditvi materije, raznoliki tradiciji ter ponekod poudarjeni vlogi socialnih partnerjev pri urejanju te materije. Pogodba o delovanju Evropske unije (v nadaljnjem besedilu: PDEU) z amsterdamsko reformo priznava socialni dialog kot bistven element evropskega socialnega modela⁵. Socialnim partnerjem je omogočeno, da dejavno prispevajo k oblikovanju evropske socialne politike. V skladu s členom 151 PDEU se med

⁵Več o evropskem socialnem modelu na: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A6-2006-0238&language=SL&mode=XML>

socialnimi partnerji spodbujanje dialoga priznava kot skupni cilj Evropske unije in držav članic. Namen socialnega dialoga je izboljšati evropsko upravljanje z vključevanjem socialnih partnerjev v odločanje in v procese izvajanja.⁶ Na evropski ravni lahko socialni partnerji sodelujejo med rednim zakonodajnim postopkom kot tudi preko posvetovanj, kjer lahko predstavljajo in zagovarjajo svoje interese.

a) Dvostranski socialni dialog

V skladu s členom 154 PDEU se mora na ravni EU Komisija s socialnimi partnerji posvetovati, preden sprejme kakršen koli ukrep na področju socialne politike. V tej prvi fazi lahko socialni partnerji⁷ izrazijo željo, da bi želeli sami nadaljevati usklajevanje materije, ali pa urejanje prepustijo Komisiji. V primeru, da želijo sami urejati materijo se z namenom sklenitve zavezujočega sporazuma pričnejo pogajati o materiji. V tem primeru se oblikuje delovna skupina, ki ji predseduje nevtralna oseba.

Oblikovanju pogajalske skupine sledi usklajevanje znotraj posameznih interesnih skupin. Tako se mora na primer BUSINESSEUROPE pred nadaljevanjem pogajanj uskladiti z UEAPME in CEEP, še pred tem pa mora od svojih članov, ki so nacionalne delodajalske organizacije pridobiti mandat oziroma oblikovati stališča, ki jih usklajuje z ostalimi predstavniki znotraj delodajalske skupine.

Pogajanja potekajo na plenarnih zasedanjih, pri čemer pa je treba pogajanja zaključiti⁸ v devetih mesecih, razen če v dogovoru s Komisijo navedenega devetmesečnega roka za sprejetje odločitve ne podaljšajo.

Rezultati pogajanj imajo lahko različno obliko:

- obliko okvirnega sporazuma,⁹
- obliko okvirnega nabora ukrepov¹⁰ ali
- obliko kakšnega drugega pravno nezavezujočega besedila.¹¹

Evropski socialni partnerji se v okviru pogajanj sami dogovorijo za obliko sporazuma, ki ga bodo sprejeli, ti pa se razlikujejo glede na način prenosa na nacionalno raven in glede na to, ali so pravno ali le »moralno« zavezujoči, pri

⁶http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/sl/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.7.html

⁷V skladu s 155. členom Pogodbe o ustanovitvi EU.

⁸Kar pomeni doseči dogovor.

⁹Framework agreement.

¹⁰Framework of actions.

¹¹Skupne analize, deklaracije, priporočila, poročila, študije primerov.

čemer »moralna« moč rezultata dogovora izhaja iz sklenjenega soglasja volj socialnih partnerjev.

Okvirni sporazum

Okvirni sporazumi so rezultat dogovora med evropskimi socialnimi partnerji, ki imajo daljnosežne in pravno zavezujoče učinke. Okvirnost je posledica subsidiarnosti evropskega prava, ki ima za posledico le določitev smeri, izhodišč in rezultatov, ki naj jih na nacionalni ravni pri implementaciji vsebine sporazuma dosežejo oziroma zasledujejo socialni partnerji.

Doseženi dogovori se na evropski ravni manifestirajo v dveh pravnih oblikah:

- socialni partnerji zaprosijo Svet EU, da implementira njihov dogovor v obliki Direktive. V tem primeru Svet EU nima možnosti oziroma pravice spreminjati vsebine doseženega dogovora, ampak mu da le ustrezno obliko Direktive. Takšen primer prenosa sporazuma v Direktivo je Direktiva Sveta 2010/18/EU z dne 8. marca 2010 o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC, ter o razveljavitvi Direktive 96/34/ES. S tem postane dogovor del evropskega pravnega reda in kot takšen pravno zavezujoč za države članice. V primeru, da države takšnega sporazum v obliki Direktive ne bi implementirali, bi Komisija zoper državo lahko sprožila ustrezne postopke;
- sklenitev »avtonomnega« okvirnega sporazuma, v skladu s katerim socialni partnerji nase prevzamejo odgovornost, da bodo dogovorjene vsebine sami prenesli na nacionalno raven, raven posameznih dejavnosti in na raven posameznega podjetja. Spremljanje samega prenosa dogovorjenih vsebin se razlikuje od primera, ko se sporazum prenese v evropski pravni red v obliki Direktive. Komisija v tem primeru ne more zoper državo kršiteljico sprejeti nikakršnih formalnih sankcij. Enaka omejenost pravnih sankcij velja tudi za Evropsko sodišče in organe na nacionalni ravni. Ne glede na to pa nacionalni socialni partnerji implementirajo takšne sporazume in o izvajanju periodično, v skladu z obdobji, dogovorjenimi v sporazumu, poročajo o implementaciji in izvajanju, v avtonomnem sporazumu dogovorjenih vsebin.

Okvirni nabor ukrepov

Okvirni nabor ukrepov ni pravno zavezujoč dokument, njegova moč pa izhaja iz soglasja volj socialnih partnerjev glede dogovorjene vsebine. Ti navadno določajo skupne cilje in smernice, ki se praviloma kvantitativno oziroma kvalitativno opredeljene z določenimi merili. Smernice in cilji morajo biti promovirane in prenesene na nacionalno raven s strani članic evropskih socialnih partnerjev, ki so podpisniki takšnega dokumenta. Evropski socialni partnerji vsako leto spremljajo aktivnosti v zvezi z izvedbo ukrepov v posamezni državi članici in glede na raznovrstne prioritete ocenjujejo, ali ukrepi dosegajo cilje oziroma, ali gredo v pravo smer. Ne glede na pravne učinke ukrepi izpostavijo pomembnost določenih tem in tako spodbujajo razpravo med socialnimi partnerji in oblastvenimi organi, glede tega, kako doseči postavljena merila iz okvirnega nabora ukrepov.

Ostala besedila

Socialni partnerji lahko namesto okvirnih sporazumov ali okvirnih naborov ukrepov sprejmejo tudi druge dokumente: Skupne analize, deklaracije, priporočila, poročila, študije primerov in podobno. Gre za pravno nezavezujoče dokumente, ki lahko vsebujejo pomembna skupna stališča in nasvete samim socialnim partnerjem, ali pa tistim, ki sprejemajo relevantne odločitve s področja industrijskih odnosov in socialnih politik.

b) Tristranski socialni dialog¹²

Od samega začetka evropskega procesa povezovanja je imelo vključevanje gospodarskih in socialnih zainteresiranih strani pomembno vlogo pri oblikovanju zakonodaje Skupnosti. V ta namen sta delovala Posvetovalni odbor za premog in jeklo in Evropski ekonomsko-socialni odbor. Od šestdesetih let preteklega stoletja obstajajo številni svetovalni odbori, katerih naloga je pomagati Komisiji pri oblikovanju posebnih politik. Na splošno te odbore sestavljajo predstavniki nacionalnih organizacij delodajalcev in sindikatov ter predstavniki držav članic. Od leta 1970 dalje je bil ključni forum za tristranski socialni dialog na evropski ravni stalni odbor za zaposlovanje z 20 predstavniki socialnih partnerjev, ki so bili enakopravno porazdeljeni med sindikate in organizacije delodajalcev. Leta 1999 je bila opravljena reforma odbora, ki se je v celoti vključil v usklajeno evropsko

¹²http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/sl/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.7.html

strategijo zaposlovanja. Na podlagi skupnega prispevka socialnih partnerjev je Svet marca 2003 ustanovil tristranski socialni vrh za rast in zaposlovanje (Sklep Sveta 2003/174/ES), ki je nadomestil odbor za zaposlovanje. Vrh omogoča lažje posvetovanje med Svetom EU, Komisijo in socialnimi partnerji o gospodarskih, socialnih in zaposlitvenih vprašanjih. Srečuje se najmanj enkrat letno, eno od srečanj pa mora biti pred spomladanskim zasedanjem Evropskega sveta.

Proces, ki se je razvijal od leta 1997 dalje, se je formaliziral, vrh pa sedaj uradno sestavljajo trenutno predsedstvo Sveta EU in dve naslednji predsedstvi, Komisija in socialni partnerji. Tri predsedstva Sveta EU praviloma zastopajo voditelji držav ali vlad in ministri, pristojni za zaposlovanje in socialne zadeve; Komisija ima ravno tako dva predstavnika: običajno jo zastopata njen predsednik in komisar, odgovoren za zaposlovanje in socialne zadeve. Člani, ki zastopajo socialne partnerje, sestavljajo dve enako veliki delegaciji, v katerih sodeluje 10 predstavnikov delavcev in 10 predstavnikov delodajalcev; pri tem je treba posebno pozornost namenjati zagotavljanju uravnotežene udeležbe moških in žensk. Vsako skupino sestavljajo delegati evropskih medpanožnih organizacij, ki zastopajo splošne interese ali pa posebne interese nadzornih ali vodstvenih kadrov in malih ali srednjih podjetij na evropski ravni. Z ratifikacijo Lizbonske pogodbe se vloga tristranskega socialnega vrha za rast in zaposlovanje sedaj priznava s členom 152 PDEU.

c) Evropski socialni dialog danes¹³

Gospodarska in finančna kriza sta zaradi kriznih ukrepov vplivala tudi na socialni dialog, ki so ga slabili decentralizacija, krčenje obsega pogajanj in posegi držav na področje plačne politike. V takšnih okoliščinah in ob ugotovitvi, da so bile države, v katerih je socialno partnerstvo najtrdnjše, najuspešnejše pri premagovanju krize, se je Komisija novembra 2014 odločila, da ponovno začne in okrepi dialog s socialnimi partnerji, zlasti v okviru nove ureditve gospodarskega upravljanja, in sicer kot pogoj za delovanje socialnega tržnega gospodarstva Evrope. S skupno izjavo o »Novem začetku za socialni dialog«, ki so jo socialni partnerji EU, predsedstvo Sveta EU in Komisija podpisali junija 2016, je bila potrjena skupna zaveza izboljšanju okvirnih pogojev, uspešnosti in kakovosti socialnega dialoga na vseh ravneh. S to izjavo je sprejeta zaveza, da se socialne partnerje v večji meri vključi v evropski semester ter na splošno v oblikovanje politik in pripravo zakonodaje Evropske unije. V izjavi je poudarjena temeljna vloga evropskega socialnega dialoga, ki je pomemben element pri

¹³http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/sl/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.7.html

pripravi zaposlovalne in socialne politike Evropske unije.

Komisija je aprila 2017 po javnem posvetovanju leta 2016 o evropskem stebru socialnih pravic objavila evropski steber socialnih pravic¹⁴, ki med drugim priznava pravice socialnih partnerjev do udeležbe pri oblikovanju in izvajanju politik zaposlovanja in socialnih politik ter podpira njihovo večjo udeležbo pri oblikovanju politik in zakonodaje ob upoštevanju različnosti nacionalnih sistemov.

Glavna zakonodaja EU in socialni dialog EU na področju usklajevanja dela in družine ter enakosti spolov¹⁵

Z namenom spodbujanja in krepitve področja usklajevanja dela in družine ter enakopravnosti spolov je na ravni EU dan poudarek tako na ravni zakonodajne ureditve kot tudi na ravni evropskega socialnega dialoga. V nadaljevanju je na kratko predstavljena zakonodajna ureditev, ki se nanaša na področje usklajevanja dela in družine in enakopravnosti spolov:

a) Glavna zakonodaja EU

- **Direktiva o nosečih delavkah 92/85/EGS¹⁶**
 - Namen te direktive je izvajanje ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali ki dojijo.
 - Določa minimalne standarde, v skladu s katerimi mora v vseh državah članicah porodniški dopust trajati najmanj 14 tednov in je razporejen pred in/ali po porodu (najmanj dva tedna pred in/ali po porodu), in predpisuje prejemek v tem obdobju, ki je vsaj enak nadomestilu plače za bolniški dopust.
 - Prepoveduje odpust med obdobjem od začetka nosečnosti do konca porodniškega dopusta, razen v nekaterih primerih, dovoljenih po nacionalni zakonodaji in/ali praksi, ki niso povezani z njihovim stanjem.
 - Navaja, da imajo noseče delavke v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso pravico do odsotnosti z dela brez izgube plačila za zdravniške preglede pred porodom, če se morajo takšni pregledi opraviti med delovnim časom.

¹⁴v angl. European pillar of social rights, več na: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en

¹⁵<https://www.businesseurope.eu/>

¹⁶Direktiva Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo.

- **Direktiva o starševskem dopustu 2010/18/EU¹⁷**
 - Direktiva temelji na okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenem med evropskimi socialnimi partnerji (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC). Spreminja starejšo direktivo o starševskem dopustu.
 - Določa minimalne zahteve glede starševskega dopusta kot pomembne dejavnike pri usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti ter spodbujanju enakih priložnosti in enake obravnave moških in žensk.
 - Moškim in ženskim delavcem podeljuje individualno pravico do starševskega dopusta ob rojstvu ali posvojitvi otroka, da bodo lahko skrbeli za tega otroka, in sicer za najmanj štiri mesece (vsaj eden izmed štirih mesecev se dodeli na neprenosljivi podlagi) in do določene starosti do največ osem let, ki jo določi država članica in/ali socialni partnerji.
 - Ščiti delavce pred diskriminacijo na podlagi prošnje za starševski dopust ali odhoda na starševski dopust.
 - Določa, da se imajo po koncu starševskega dopusta delavci pravico vrniti na isto delovno mesto ali, če to ni mogoče, na enakovredno ali podobno delovno mesto, ki je v skladu s pogodbo o zaposlitvi ali delovnim razmerjem.
 - Predpisuje, da lahko delavci, ki se vračajo s starševskega dopusta, zahtevajo spremembe delovnega časa za določeno obdobje. Delodajalci preučijo takšne zahteve ter se nanje odzovejo v skladu s svojimi potrebami in potrebami delavcev.
- **Prenovljena Direktiva 2006/54/ES¹⁸**
 - Določa načelo enakega obravnavanja moških in žensk, kar pomeni, da je prepovedana kakršna koli diskriminacija, neposredna ali posredna, zaradi spola.
 - Določa opredelitev diskriminacije, ki vključuje „kakršno koli manj ugodno obravnavanje žensk, ki je povezano z nosečnostjo ali porodniškim dopustom“.
- **Direktiva EU o očetovskem dopustu ne obstaja.**
- **Druge direktive:**
 - Direktiva Sveta 2004/113/ES z dne 13. decembra 2004 o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri dostopu do

¹⁷Direktiva Sveta 2010/18/EU z dne 8. marca 2010 o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC, ter o razveljavitvi Direktive 96/34/ES.

¹⁸Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano).

blaga in storitev,

– Direktiva 2010/41/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 7. julija 2010 o uporabi načela enakega obravnavanja moških in žensk, ki opravljajo samostojno dejavnost, in o razveljavitvi Direktive Sveta 86/613/EGS,

– Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP,

– Direktiva Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC.

b) Evropski socialni dialog na področju usklajevanja dela in družine ter enakosti spolov¹⁹

- **Okvirni sporazum o delu na daljavo²⁰** – dne 16. julija 2002 so ga podpisali socialni partnerji (ETUC, UNICE/UEAPME in CEEP). Namenjen je zagotavljanju večje varnosti delavcev na daljavo, zaposlenih v EU. Opredeljuje splošni okvir glede pogojev zaposlovanja delavcev na daljavo in jim dodeljuje enako splošno stopnjo varstva kot delavcem, ki svoje dejavnosti opravljajo v prostorih delodajalca.
- **Okvir ukrepov za enakost spolov²¹** – evropski socialni partnerji so ga sprejeli leta 2005. Evropski socialni partnerji so v tem okviru predvideli štiri pomembne prednostne naloge, na podlagi katerih bi morali nacionalni socialni partnerji sodelovati v smeri večje enakosti spolov na delovnem mestu. Te štiri prednostne naloge so:
 - obravnavanje vlog spolov,
 - spodbujanje sodelovanja žensk pri odločanju,
 - podpora ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem,
 - odprava razlik med spoloma pri plačilu.
- **Drugi avtonomni okvirni sporazumi:**
 - Okvirni sporazum o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu (2007),²²
 - Okvirni sporazum o stresu na delovnem mestu (2004).²³

¹⁹vir: <https://www.businessseurope.eu/>

²⁰angl. »Framework agreement on telework«.

²¹angl. »Framework of actions on gender equality«.

²²angl. »Framework agreement on harassment and violence at work«.

²³angl. »Framework agreement on work-related stress«.

3.

(NE)PLAČANO
DELO: ZAKAJ JE
URAVNOTEŽE-
NOST NUJNA
IN KAKO JO
DOSEČI?

dr. Sonja Robnik

Ko govorimo o usklajevanju družinskega in poklicnega življenja, so ključne tri besede: odgovornost, enakost žensk in moških ter kulturne spremembe. **Odgovornost** je večplastna: gre tako za odgovornost družbe, da ustvarja kulturo, kjer starševstvo pomeni dejavno vključenost tako mater kot očetov in kjer skrb za dom pomeni prispevek tako žensk kot moških, odgovornost države in njenih institucij ter lokalnih skupnosti, da vlagajo v družbeno infrastrukturo za razbremenitev zaposlenih na področju skrbstvenega dela²⁴, odgovornost delodajalcev in sindikatov, da ne ostanejo na ravni načelne podpore, ampak sprejemajo konkretne ukrepe za lažje usklajevanje vseh sfer življenja zaposlenih, ter za individualno odgovornost za prevzemanje svojega dela odgovornosti za dom in družino. **Enakost žensk in moških** na tem področju pomeni, da imajo oboji dejansko enake možnosti, da v polni meri udeležijo svoj izobrazbeni in delovni potencial na eni strani ter da se lahko v enaki meri posvečajo družinskim obveznostim na drugi strani. **Kulturne spremembe** pa morajo stremeti k dvema ciljema: moškim morajo nuditi polno podporo za odstop od norm tradicionalne moškosti, ženskam pa polno podporo za odstop od tradicionalnih družbenih pričakovanj do njihove skrbstvene in gospodinjske vloge.

Plačano: neplačano delo in zakaj je pomembna pravična delitev obveznosti

Celo v najbolj razvitih družbah in družbah, kjer je enakost žensk in moških na visoki ravni, stanje še ni zadovoljivo: čeprav so v teh družbah ženske že skoraj v enaki meri kakor moški prisotne na trgu dela, pa tudi tam še ni dosežena uravnotežena delitev na področju družinskih in gospodinjskih obveznosti.

Nadzastopanost žensk na področju neplačanega dela in nadzastopanost moških na področju plačanega dela ne prinaša polnega zadovoljstva ne enim ne drugim, družba pa izgublja pomemben potencial. Poglejmo nekaj argumentov za takšno trditev:

- **dvojna obremenjenost žensk** s plačanim in neplačanim delom ni izpolnjujoča – raziskave so npr. že pokazale, da je dejavna vključenost moških v gospodinjska opravila močno povezana z zadovoljstvom žensk

²⁴Pod skrbstvenimi obveznostmi ne razumemo tako skrb za otroke kot skrb za starejše in druge pomoči potrebne družinske člane in članice. Družino v tem kontekstu razumemo zelo široko, saj ljudje pogosto skrbijo ne le za svoje starše, ampak tudi za širše sorodstvo brez lastne podporne mreže (npr. tete in stric brez otrok).

z odnosom, splošnim počutjem in srečo (npr. J. Scott et al. 2012);

- po drugi strani pa raziskave kažejo, da si **moški želijo večje vključenosti v družinsko življenje** in da svoje vloge ne vidijo zgolj v obliki prinašalca dohodka, ampak želijo biti polno prisotni očetje (npr. A. Kanjuo Mrčela et al. 2016), kar jim je zaradi družbenih norm in organiziranosti delovnega časa pogosto onemogočeno;
- **ocenjena izguba BDP na prebivalca**, ki jo lahko v Evropi pripišemo spolnim vrzelim na trgu dela, znaša 10 %²⁵. Da je za odpravo nesorazmerij in večjo vključenost žensk na trg dela ključna večja vključenost moških v neplačano delo, je logična posledica dejstva, da ima dan omejeno število ur in da vsako družinsko življenje zahteva veliko gospodinjskih in skrbstvenih nalog. O tem podrobneje v nadaljevanju.

Zakaj je pomembno, da so ženske na trgu dela

Za polno prisotnost žensk na trgu dela obstajata vsaj dva sklopa argumentov:

- **človekove pravice**: v večini evropskih držav je enakost spolov pomembno načelo demokracije. Če je polovici prebivalstva onemogočeno polno udejanjanje potencialov na trgu dela, drugi polovici pa v zasebni sferi, potem ne moremo govoriti o dejanski enakosti žensk in moških. Ženske zaradi starševstva na trgu dela plačajo višjo ceno: njihove karijerne možnosti so slabše, mnogokrat pomenijo neprostoovoljno delo s krajšim delovnim časom, ker drugih izbir enostavno ni. Ena izmed posledic tega je tudi večja izpostavljenost revščini in socialni izključenosti – ne le v času, ko ženska dela s krajšim delovnim časom, ampak tudi v starosti, ko bo njena pokojnina bistveno nižja kot bi bila, če bi bila polno udeležena na trgu dela in bi njen karierni razvoj ne bil izpostavljen sprejemanju nižje vrednotenih delovnih mest;
- **ekonomski argumenti**: v veliki večini evropskih držav so ženske v povprečju bolj izobražene kakor moški, njihov izobrazbeni in delovni potencial pa ostajata neizrabljena. Prisotnost žensk na trgu dela je pomemben dejavnik gospodarske rasti, saj ekonomska neodvisnost

²⁵Resolucija Evropskega parlamenta o ustvarjanju ugodnih razmer na trgu dela za ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem (2016/2017(INI)).

prebivalstva na eni strani pomeni manj stroškov socialne države, na drugi strani pa v globalni tekmi lahko uspejo zgolj organizacije, ki bodo znale najti najboljše kadre. Če jih iščejo zgolj med polovico prebivalstva, same sebi omejujejo možnost najti res najboljše glede na njihove potrebe. Dejstvo je, da je delovno življenje zaposlenih izpostavljeno vplivom njihovega zasebnega (zlasti družinskega) življenja, a če delodajalec stopi naproti potrebam svojega kadra, pridobi najdragocenejše elemente uspeha, razvoja in rasti: motivacijo, zadovoljstvo zaposlenih in pripadnost organizaciji.

Zakaj je pomembno, da so moški dejavni v zasebni sferi?

Poleg številnih pozitivnih psiholoških vidikov dejavnega očetovstva, se je treba zavedati, da so moški 21. stoletja drugačni kakor njihovi predniki. Praviloma so bolj kakor njihovi očetje in dedje predani ali pa si želijo biti predani očetovstvu. Dejavnemu, ne le zgolj vlogi pasivnega opazovalca družinskega življenja. Tradicionalne družbene vloge (ženska skrbnica doma in družine, moški prinašalec dohodka) se spreminjajo, oboji – tako ženske kot moški – želijo več, želijo možnost izbire: moški in otroci si zaslužijo skupen čas, ženske in njihov izobrazbeni potencial si zaslužita priložnost na trgu dela. Za to je nujna vključenost moških v skrb za dom in otroke, pred tem pa mora biti izpolnjenih nekaj pogojev:

- na **osebni ravni** mora biti prisotna želja: praksa in raziskave že kažejo, da si moški ne želijo več vloge pasivnega očeta, mimo katerega družinsko življenje teče kot zgodba na filmskem platnu, ampak želijo biti dejavni pri vzgoji in skrbi za otroke. Vendar pa so moški pogosto izpostavljeni pritiskom (celo posmehu) okolice, če se ne obnašajo v skladu s tradicionalnimi družbenimi normami, ki moških ne vidijo v vlogi tistega, ki potolaži, uspava ali previja otroka, mu pripravlja hrano ali pomaga pri šolskih obveznostih;
- **delovna okolja** morajo biti naklonjena očetom: ni dovolj, da delovna okolja pri uvajanju ukrepov za lažje usklajevanje dela in družine, te uvajajo zgolj z mislijo na matere, ampak morajo ti ukrepi biti pripravljene tako, da jih lahko izrabijo tudi očetje (da delodajalci posvečajo skrb tudi

ustvarjanju takšne organizacijske kulture in klime, ki moške spodbuja k prevzemanju družinskih obveznosti in da so ti – ker gre za njihove potrebe, dejavno vključeni v načrtovanje teh ukrepov;

- **kulturne spremembe:** družba mora preseči stereotipno razmišljanje, da je skrb za gospodinjstvo ter otroke, zlasti mlajše, primarna naloga mater, očetje pa so videni zgolj kot pomočniki (to je lažje reči kakor storiti, saj gre običajno za močno zakoreninjene vzorce, ki jih niti ne postavljamo pod vprašaj in so tako vpeti v kulturo, da ne opazimo, da so v resnici omejujoči). Če zakonodaja uzakonja neprenosljivi del starševskega dopusta za moške, posredno omogoča moškim, da ne potrebujejo opravičila za dejavno očetovstvo. Pomembno vlogo imajo pri uvajanju in/ali pospeševanju družbenih sprememb mediji – ti lahko mnogo storijo na področju normalizacije dejavnega očetovstva, pripomorejo k vidnosti vzornikov (dejavni očetje na družbeno ali medijsko izpostavljenih položajih) itd. Enako velja za normalizacijo enakovredne delitve gospodinjanskega dela: že z nekaj pazljivosti lahko mediji pripomorejo k bolj nestereotipnemu prikazovanju žensk in moških (npr. reklame za pralne praške, čistila, gospodinjske pripomočke itd.) ter tako pomembno prispevajo k odpravljanju spolne stereotipizacije opravil.

Je zakonodaja dovolj za zelene družbene spremembe?

Odgovor na to vprašanje je odločen: ne! Težko si npr. zamislimo, da bi zakon predpisal, koliko ur dnevno morajo gospodinjenju in skrbi za otroke nameniti moški in koliko ženske, še težje si predstavljamo, kako bi tak zakon izvajali v praksi. Zakonodaja je res nujen predpogoj za ustvarjanje pogojev za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja na eni strani ter za uravnoteženo delitev skrbstvenih in gospodinjskih obveznosti med moške in ženske na drugi strani. Še zdaleč pa ni zadostna.

Kdo so torej glavni akterji?

Na prvem mestu je, kakor že omenjeno, zagotovo **država** – brez zakonodajnega okvirja, ki postavi osnovo za učinkovito usklajevanje družinskega in poklicnega

življenja, ne gre. Ta okvir mora temeljiti na načelu enakosti žensk in moških, v konkretnem primeru torej ne sme biti zastavljen tako, da usklajevanje obeh sfer življenja omogoča zgolj (ali prvenstveno) ženskam. Država in njene institucije imajo v rokah tudi številne vzode, da pospešijo družbeni razvoj tam, kjer je ta prepočasen (npr. z uvedbo neprenosljivega očetovskega dela starševskega dopusta, ozaveščanjem itd).

Drugi ključni akter so **lokalne skupnosti** – te so v večini držav odgovorne za infrastrukturo, ki jo prebivalstvo potrebuje za vsakdanje življenje. Pomembno je torej, da imajo starši majhnih otrok na razpolago kakovostno ter dostopno (krajevno in finančno) otroško varstvo, prilagojeno dejanskim potrebam staršev (to pomeni tudi popoldansko in večerno varstvo, če je trg delovne sile v lokalnem okolju takšen, da zaposleni delajo v večernih izmenah). Podpora se mora odražati tudi na ravni osnovnega šolstva (npr. jutranje varstvo in zajtrk za otroke nižjih razredov osnovne šole, organizirani šolski prevozi za bolj oddaljene otroke, urejen sistem prehrane v času, ko je otrok v šoli, varstvo po pouku itd). Lokalne skupnosti lahko pomembno prispevajo k lažjemu življenju družin med šolskimi počitnicami. Medtem ko vrtci nudijo vsakodnevno varstvo, se starši zlasti mlajših šoloobveznih otrok pogosto znajdejo pred težavo, kam z otrokom med šolskimi počitnicami. Prikladna rešitev je pomoč babic in dedkov, a se je pri tem treba zavedati, da vsi te možnosti nimajo ter da prihajajoče generacije na to pomoč zaradi trenda podaljševanja delovne dobe sploh ne bodo mogle računati. Pomembno je torej, da lokalne skupnosti omogočijo varstvo šoloobveznih otrok v času počitnic, pri tem pa ne smejo pozabiti na še posebej ranljive skupine, npr. otroke s posebnimi potrebami in enostarševske družine. Skrbstvene obveznosti pa se ne nanašajo zgolj na otroke, ampak tudi na starejše. Institucionalno varstvo (npr. domovi za stare, dnevni centri) je nujno, ni pa dovolj. V idealnem modelu celostnega pristopa k skrbi za stare, bi imela lokalna skupnost vzpostavljene tudi številne druge storitve: npr. možnost, da starejšo osebo nekdo odpelje do zdravstvenega doma, lekarne, trgovine ipd., da ji vsak dan dostavi topel obrok, da z njo preživi uro ali dve, da ji pomaga pri vsakodnevni higieni, pospravljanju ipd. – kratka, da je ponujena cela paleta dostopnih (finančno in krajevno) storitev, ki starejšim ljudem omogočajo čim daljše samostojno bivanje, zaposlenim otrokom pa olajšajo usklajevanje vseh obveznosti.

Tretji pomemben akter so **delodajalci in sindikati**. Oboji so ključni ne le za izvajanje zakonodaje, ampak tudi za to, da se ta nadgradi s konkretnimi ukrepi

in približa dejanskim potrebam zaposlenih. Številne raziskave potrjujejo, da so zadovoljni zaposleni bolj motivirani za delo, bolj ustvarjalni in bolj pripadni delodajalcu – lastnosti, ki si jih delodajalci zagotovo želijo. Vnos teh vsebin v kolektivne pogodbe je vsekakor potreben, ni pa njihova odsotnost ovira, da ne bi vsak posamezen delodajalec sprejel ukrepov na organizacijski ravni. Mnogo teh ukrepov je popolnoma brezplačnih in zahtevajo zgolj nekaj prilagodljivosti in načrtovanja delovnega procesa (npr. da se sestanki ne sklicujejo pred in po določeni uri, da imajo zaposleni s skrbstvenimi obveznostmi prednostno pravico pri izbiri termina dopusta, da se uvede možnost premičnega delovnega časa, dela na domu, kompenzacije ur v primeru odsotnosti zaradi skrbstvenih obveznosti (npr. prevoz ostarelega starša k zdravniku), da se vodstveni in vodilni kader usposablja na teme, kako pomembno je omogočanje usklajevanja dela in družine za zaposlene itd).

Četrty pomemben akter pa so **družinske skupnosti** same. Enakost spolov ni zgolj pomembno načelo demokratičnosti družbe kot celote, je tudi pomembno načelo vsake partnerske skupnosti. Enakost spolov pomeni možnost izbire. To pomeni tudi, da se ima vsaka družinska skupnost pravico odločiti tudi za spolno tradicionalen način življenja – vendar mora biti ta izbira res prostovoljna in ne omejujoča za oba, tako žensko kot moškega. Kadar na izbiro vplivajo zakoreninjeni vzorci, o katerih ni želeno dvomiti in jih jemljemo kot samoumevne, ker 'je od nekaj bilo tako', potem govorimo o 'izbiri', ne o sprejetju odgovorne in informirane odločitve. Ženska, ki potisne ob rob svoje ambicije in potenciala, se mora zavedati, kaj to pomeni za njeno prihodnost. Zavedati se mora, kaj pomeni ekonomska odvisnost (tudi v primeru, da družinska skupnost razpade). Moški pa se mora zavedati, da razmerje moči v spolno tradicionalnem odnosu ni enako, saj ima prinašalec dohodka praviloma večjo moč, ki jo je zelo hitro možno tudi zlorabiti.

Za konec

Značilnosti sodobnega trga dela (dolgi delavniki, dosegljivost 24/7, takojšnja odzivnost kot konkurenčna prodajna prednost itd.) zaposlenim s skrbstvenimi obveznostmi niso naklonjene. Zato je dolgoročno nujno **ponovno treba vzpostaviti ravnotežje med zasebnim in službenim delom življenja** – le zadovoljni in spočiti zaposleni so namreč lahko ustvarjalni in prispevajo k

razvoju organizacije in družbe.

V kakovostnih partnerstvih je enakovreden prispevek obojih, tako žensk kot moških, k vsakodnevnemu delovanju družine in gospodinjstva, samoumeven. Raziskave, žal, kažejo, da so takšne skupnosti v manjšini in da je **nujno, da postanejo moški in očetje bolj dejavni na področju neplačanega dela**. Le tako bodo namreč ženske postale manj obremenjene in bodo imele enake možnosti in priložnosti na trgu dela – od same vključitve na trg plačanega dela do lažjega usklajevanja dela in družine ter boljših možnosti kariernega razvoja.

Pričakovati je, da bodo skupnosti, kjer partnerja enakovredno skrbita za otroke in gospodinjstvo, gonilo razvoja, saj bodo delodajalce in družbo opozarjale na svoje potrebe. Zlasti **na potrebo, da delodajalci vidijo moške ne le kot delavce, ampak tudi kot očete**, podobno kot žensk ne vidijo zgolj kot delavke, ampak tudi kot matere. Sprememba organizacijskih kultur je eden ključnih dejavnikov za spremembe v praksi: če zaposleni nimajo podpore v delovnem okolju, še tako velika osebna želja za dejavno očetovstvo ne bo (zlahka) izvedljiva. Plačano delo je namreč imperativ sodobnega človeka, zaradi odvisnosti od plače pa kompromisi na škodo kakovostnega starševstva niso tako redki. Organizacijske kulture morajo zato stremeti k normalizaciji dejavnega starševstva, zlasti pa bo treba posebno pozornost nameniti dejavnemu očetovstvu – vsekakor sprememba, ki terja svoj čas, a vse se začne s prvimi koraki.

4.

PRIMERI
DOBRE
PRAKSE

A) DAN DELO DRUŽINA (DAYWORKFAMILY)

Akcija Dan Delo Družina spodbuja podjetja in njihove zaposlene, da gredo pravočasno, torej po vseh oddelanih urah, domov. S to akcijo se želi spodbuditi razmislek o pomenu usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja, razmislek o dolгих delovnikih, ki ne prinašajo želenih rezultatov v obliki večje produktivnosti, ter o organizacijskih kulturah, ki v središče postavljajo produktivno, spoštljivo sodelovanje z zaposlenimi, kajti le takšne organizacijske kulture lahko prinašajo večjo produktivnost, inovativnost, kreativnost in posledično večjo dodano vrednost pri poslovanju.

Vir: Ekvilib Inštitut

www.ekvilib.org/sl/dandelodruzina

B) CERTIFIKAT DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

Vprašanji usklajevanja **zasebnega in poklicnega življenja** in **enakosti spolov** sta med seboj tesno povezani. Enega brez drugega praktično ne moremo obravnavati. Takoj, ko začnemo iskati možnosti, kako povečati deleže žensk na vodstvenih položajih in uravnotežiti spolno sestavo podjetij, naletimo na problem: ker ženske opravijo večino skrbstvenih in gospodinjskih del, ne morejo ostajati v službi do večera tako kot njihovi moški kolegi. Vpeljava družini prijaznih politik, ki vsem zaposlenim omogočajo, da lažje usklajujejo svoje poklicne in zasebne obveznosti se lahko doseže med drugim s fleksibilnejšimi oblikami dela, s prilagojenim urnikom dela, ter s promoviranjem in osveščanjem o pomembnosti in dodatni vrednosti takšnega delovnega okolja, ki ga nudi družini prijazno podjetje.

Pomembno vlogo pri tem seveda igra organizacijska kultura v posameznem podjetju. Če je organizacijska kultura toliko zrela, da spodbuja zaposlene, da so na delovnem mestu kar najbolj učinkoviti, bodo ti tudi lažje odšli domov po končanem delavniku. In obratno - če je organizacijska kultura takšna, da se visoko vrednoti dolgo ostajanje v pisarni, če zaposleni tudi v večernem času, čez vikende in praznike spremljajo in odgovarjajo na službeno pošto, se seveda ustvarja okolje, kjer so zasebne obveznosti videne predvsem kot ovira in ne kot normalni del življenja vsakega zaposlenega.

En od načinov, kako podjetja sistematično pristopijo k naslavljanju področja usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja, je sistem certificiranja **Družini prijazno podjetje (DPP)**. Gre za sistem, ki je bil v Slovenijo vpeljan pred približno desetimi leti, izhaja pa iz Nemčije. Pred več kot desetletjem so namreč v okviru projektnega partnerstva Equal, podprtega s strani EU, projektni partnerji iskali rešitve, kako nasloviti diskriminacijo mladih mater na trgu delovne sile. Iz Nemčije so tako v Slovenijo vpeljali sistem, ki delodajalce nagrajuje za vpeljavo družini prijaznih politik. Po zaključenem projektu je celoten nadzor nad certificiranjem prevzel član partnerstva Ekvilib Inštitut, ki certifikate podeljuje še danes v sodelovanju z Ministrstvom za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Od prvih začetkov pa do danes se je število imetnikov certifikata zelo povečalo – do danes se je v postopek vključilo preko 250 podjetij in organizacij, ki zaposlujejo preko 80.000 zaposlenih. Poleg vedno večje prepoznavnosti v Sloveniji pa se v zadnjem času postopek vpeljuje tudi v Srbijo in Estonijo.

Glavni element certifikata DPP so ukrepi, ki so razdeljeni v osem področij, ki segajo od delovnega časa, organizacije dela, komunikacije z zaposlenimi, vodstvenih kompetenc, razvoja kadrov do storitev za družine in nagrajevanja zaposlenih. Sistem je zastavljen tako, da vsako podjetje ali organizacija v širokem naboru ukrepov lahko najde nekaj zase oziroma za svoje zaposlene. Iz tega razloga gre za sistem, ki se ga lahko vpelje v vsako organizacijo, ne glede na panogo, velikost in vrsto delovnih procesov. Poleg obveznih ukrepov, ki jih morajo vpeljati vsa podjetja, si lahko prijavitelji namreč izberejo takšne, ki bodo najbolj zadovoljevali potrebe zaposlenih na področju usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja, pri čemer pa ukrepi seveda odražajo tudi zmožnosti podjetja, da jih realizira.

Najbolj uspešna je kombinacija ukrepov, ki naslavlja najbolj pereče potrebe zaposlenih, ter ukrepov, ki učinkujejo na dolgi rok in ki delujejo na gradnjo pozitivne, vključujoče organizacijske klime. Kljub imenu družini prijazno podjetje je namreč zelo pomembno, da se v okviru certifikata ne vpeljuje le ukrepov, ki bi bili namenjeni staršem, ampak je potrebno poiskati takšno kombinacijo, da lahko vsak zaposleni v certifikatu najde nekaj zase. Ukrepi, ki izboljšujejo organizacijsko klimo, odnose na delovnem mestu in spodbujajo neformalna druženja med zaposlenimi, namreč pozitivno učinkujejo na vse zaposlene.

Vir: *Ekvilib Inštitut*,
www.certifikatdpp.si/

C) STANDARD MAMFORCE COMPANY® - DRUŽINSKA ODGOVORNOST PODJETIJ KOT UČINKOVIT NAČIN USKLAJEVANJA ZASEBNEGA IN POKLICNEGA ŽIVLJENJA

Podjetja se v današnjih gospodarskih razmerah soočajo s čedalje več izzivi. Človeški kapital je eno izmed glavnih orodij za zagotavljanje njihove dolgoročne vzdržnosti. Polovico delovno aktivnega prebivalstva predstavljajo ženske, ki so v zadnjem času bolj izobražene, a še vedno manj zastopane med zaposlenimi, zlasti na vodilnih mestih. Kljub svoji izobrazbi ženske še vedno opravijo večino dela za dom in gospodinjstvo kot neplačano službo. V takšnih razmerah podjetja in države ne izkoristijo sposobnosti svoje izobražene delovne sile v celoti. Tako je izziv usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja tesno povezan z izzivi enakosti spolov, s katerimi se je znotraj organizacij mogoče spoprijeti preko ustreznih ukrepov in s politikami družinske odgovornosti podjetij. Uskladitev je mogoče doseči preko podpirne organizacijske kulture, ki temelji na vzajemnem zaupanju, vpeljavi fleksibilnejših oblik dela, učinkoviti organizaciji dela ob upoštevanju zasebnega časa zaposlenih ter storitev za družine in zaposlene, ki podpirajo njihove potrebe.

Organizacije, ki želijo pritegniti in zadržati najbolj nadarjene, izboljšati motivacijo zaposlenih in posledično povečati produktivnost, si aktivno prizadevajo postati družinam prijazna delovna okolja. Prvi pogoj za to je razvoj ustrezne organizacijske kulture, temelječe na vzajemnem zaupanju, fleksibilnosti, vključenosti in podpori. Uvedba standarda MAMFORCE®, prepoznanega znaka kakovosti, ki potrjuje kompetence delodajalca pri uvajanju družinske odgovornosti podjetja, je dokazan način sistematičnega pristopa na področju usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja ter razvoja organizacijske strukture, temelječe na družinski odgovornosti in enakopravnosti spolov.

Podjetja, ki gredo skozi revizijski postopek MAMFORCE, uvedejo različne politike odgovornosti in ugodnosti za zaposlene, da bi omogočila uskladitev zasebnega in poklicnega življenja ter zagotovila enake karijerne možnosti ne glede na starševstvo ali spol. Metodologijo ocenjevanja je pred petimi leti na Hrvaškem razvil Inštitut za zaposlene matere na osnovi izkušenj trga v ZDA, ki je

že pred desetletji prepoznal nujnost družini prijaznih ukrepov, in hkrati tudi na podlagi znanja ter izkušenj iz bivšega družbenega sistema v Srednji in Vzhodni Evropi, ki je temeljil na enakopravnosti spolov ter je podpiral družinsko življenje. Že skoraj 20 organizacij (podjetij v zasebni ali državni lasti, vladnih agencij in organov, ministrstev in zvez), ki zaposlujejo več kot 20.000 ljudi, je izvedlo revizijo in pridobilo potrdilo o uvedbi osnovnega ali celotnega standarda MAMFORCE. V čedalje večji skupnosti narekovalcev tempa so vodilni telefonski operaterji (VIPnet/Telekom Austria, Hrvatski Telekom/Deutsche Telekom), vodilne banke (Privredna banka Zagreb – del skupine Intesa Sanpaolo, Zagrebačka banka/UnicreditGroup), INA – naftno podjetje, Coca Cola HBC, 24 sata – medijsko podjetje/medijska skupina Styria, Lidl, Janaf, Agencija za znanost in visoko izobrazbo – vladna agencija, Ministrstvo za delo in pokojninski sistem, HAKOM – Hrvaški regulatorni organ za spletno industrijo, HEP, HBOR – Hrvaška banka za obnovo in razvoj, HUP – Zveza hrvaških delodajalcev itd.

Inštitut za zaposlene matere še naprej ostaja skrbnik metodologije MAMFORCE in standardov certificiranja. Njegova svetovalna podružnica Spona Code s svojimi svetovalci za spol in organizacijo sodeluje neposredno s podjetji ter jih pripravlja na standard MAMFORCE. Ta prizadevanja je prepoznal in jih podpira program Evropske komisije za »Pravice, enakopravnost in državljanstvo« (Rights, Equality and Citizenship – REC), ki zagotavlja financiranje uvajanja standarda MAMFORCE v državnih podjetjih, vladnih institucijah in telesih ter v majhnih in srednjih podjetjih v sklopu projekta »V iskanju popolne enakopravnosti med moškimi in ženskami«, ki ga vodi ombudsman za enakopravnost spolov Republike Hrvaške.

Metoda MAMFORCE METHOD® obsega šest glavnih področij, ki pokrivajo večino relevantnih politik in ukrepov, od komunikacije z zaposlenimi, organizacije dela, fleksibilnosti ter storitev za družine do vodenja in ukvarjanja z nadarjenimi. Enako pomembne so že obstoječe politike in ukrepi, ki jih organizacije predpisujejo in uvajajo, ter mnenje delodajalcev o njihovem uvajanju. Ujemanje ali razlike med sistemom vodenja podjetja in praktičnimi izkušnjami (mnenjem zaposlenih) so najboljši izkaz učinkovitosti organizacijskih politik. Zato se pri ocenjevanju uporablja več virov podatkov: **sistem vodenja** – politike in prakse za zagotavljanje usklajenosti zasebnega ter poklicnega življenja, **podatke o organizaciji** – statistične indikatorje in izkušnje podjetja ter **praktične izkušnje z delom v podjetju** – mnenje zaposlenih, ki zagotavlja vpogled v subjektivno izkušnjo dela. Izsledki se ocenijo glede na standard

MAMFORCE (absolutna ocena) in glede na primerljiva podjetja (relativna ocena). Primerjalna analiza postane osnova za konkreten akcijski načrt, ki temelji na spremembah ter učinku na poslovanje in skupnost.

Standard MAMFORCE COMPANY® prejmejo organizacije, ki ne glede na svojo velikost in javno prisotnost dosegajo standarde kakovosti v odnosih s svojimi zaposlenimi, omogočajo zaposlenim staršem na delovnem mestu pogoje za uskladitev poklicnih in družinskih odgovornosti ter zaposlenim ženskam nudijo enake možnosti kariernega razvoja. Celoten postopek pomaga organizacijam uvesti spremembe v dveh korakih, ki vodita do osnovnega ali polnega statusa PODJETJA MAMFORCE. Spreminjanje organizacijske strukture pomeni spremembo ustaljene mentalitete in globoko zakoreninjenih načinov dela s pomočjo različnih ukrepov, katerih uvedba se predlaga v naslednjem obdobju. Za pridobitev polnega standarda je potrebna zavezanost spremembam in spremembi sebe, kar se prepozna na eni od treh ravni – SPREMENI SE, RASTI in VODI.

Cilj celotnega postopka ocenjevanja je pomagati spreminjati odnos, odkriti stereotipe in vpeljati nove vrste organizacijskega vedênja z zviševanjem organizacijske ozaveščenosti o pomembnosti uvedenih ukrepov za usklajevanje zasebnih in poklicnih dolžnosti, tako da lahko zaposleni razvijejo svoje poklicne kariere in so – hkrati – odgovorni starši ali sinovi in hčerke svojim ostarelim staršem. Koristi za širšo družbo predstavljajo večja rodnost, kar pozitivno korelira s številom žensk v delovno aktivni populaciji in uspešnejša nacionalna gospodarstva zaradi pozitivnih učinkov politik enakopravnosti spolov – integracija načela enakopravnosti spolov in s tem povezanih politik posledično spodbudi poslovno uspešnost – 62 odstotkov višji donosi na vloženi kapital (ROIC), 53 odstotkov višji donosi na lastniški kapital (ROE), 42 odstotkov višji prihodki iz prodaje (ROS).²⁶ Čeprav se ime standarda povezuje predvsem z zaposlenimi materami in ženskami na splošno, so njegovi učinki bistveno širši, saj nove politike in ukrepi naslavlja različne skupine zaposlenih glede na njihove potrebe v različnih starostnih skupinah in stopnjah kariere.

Pozitivne učinke metode MAMFORCE METHOD© je prepoznala tudi Makedonija, kjer se postopek uvaja v sodelovanju s fundacijama Swiss Contact in Preda PLUS v sklopu programa Zviševanja zaposljivosti na trgu (Increasing Market Employability – IME). Poleg tega je vzpostavljeno sodelovanje z Gospodarsko zbornico Srbije ter z neodvisnimi organizacijami v Bosni in

²⁶Catalyst (2007)

Hercegovini ter Madžarski.

Ustanoviteljica MAMFORCE, Diana Kobas Dešković, je leta 2016 prejela nagrado za dosežke diplomantov, ki ji jo je podelila IEDC – Poslovna šola Bled za njeno vodstvo in izjemen prispevek družbi.

*Vir: Inštitut zaposlenih mater in Spona code,
www.mamforce.com; www.mamforce.hr*

5.

ZAKLJUČKI
POROČILA O
ANALIZI

Projektni partnerji so v prvem delu projekta izpolnili vprašalnik v katerem so morali posredovati določen nabor informacij. Te so obsegale statistične podatke vsake posamezne države, podatke o zakonodajni ureditvi s področja usklajevanja dela in družine ter enakosti spolov vsake posamezne države in podatke o socialnem dialogu prisotnem v vsaki posamezni državi. Na podlagi navedenih podatkov so bili pripravljene povzetki in zaključki, ki so predstavljeni v nadaljevanju in so del poročila o analizi stanja²⁷.

A) GLAVNI ZAKLJUČKI O ZAKONODAJI V POSAMEZNIH SODELUJOČIH DRŽAVAH

Na podlagi vprašalnika, ki so ga izpolnili projektni partnerji, je mogoče ugotoviti naslednje:

- V vseh sodelujočih državah projektnih partnerjev je predpisan dopust pred porodom in/ali po njem, različno dolg. V nekaterih državah se imenuje *materinski oziroma porodniški dopust* (Slovenija, Hrvaška, Srbija, Črna gora, Albanija), v Nekdanji jugoslovanski republiki Makedoniji pa zakonodaja namesto izraza porodniški (in starševski) dopust uporablja izraz *odsotnost z dela zaradi nosečnosti, poroda in starševstva*.
- Vse sodelujoče države projektnih partnerjev razen Albanije predpisujejo določbe o dopustu po koriščenju porodniškega dopusta, ki je namenjen skrbi za otroka in se imenuje starševski dopust (Hrvaška, Slovenija, Črna gora). V Nekdanji jugoslovanski republiki Makedoniji se ta imenuje *odsotnost z dela zaradi nosečnosti, poroda in starševstva*, v Srbiji pa *odsotnost z dela zaradi skrbi za otroka*.
- Med porodniškim dopustom in kadar mati ali oče otroka koristi starševski dopust (v Srbiji: odsotnost z dela zaradi skrbi za otroka, v Nekdanji jugoslovanski republiki Makedoniji: odsotnost z dela zaradi nosečnosti, poroda in starševstva), sodelujoče države predpisujejo pravico do nadomestila plače v skladu s svojo zakonodajo.
- V Sloveniji posvojiteljski dopust (pravica posvojiteljev do dopusta) ni ločena kategorija dopusta, kljub temu pa imajo starši posvojitelji pravico do starševskega dopusta, medtem ko je v Albaniji, na Hrvaškem, v Črni gori in Srbiji *posvojiteljski dopust* določen z zakonodajo.

²⁷Več informacij dostopnih na: <http://www.zds.si/si/projekti/balance>

- Nobena izmed držav, z izjemo Slovenije, nima zakonsko predpisane pravice do *očetovskega dopusta*.
- V večini sodelujočih držav obstajajo zakonodajne določbe o usklajevanju dela in družine, na primer:

• Albanija

Zakonodaja določa nekaj ukrepov, na primer glede dela na daljavo, dela na domu in nekaterih olajšav za matere pred porodom in po njem do dopolnjenega 1. leta starosti otroka.

• Hrvaška

Razni ukrepi namenjeni zaščiti nosečnic, staršev in posvojiteljev, na primer:

- pravica noseče matere do enake obravnave; pravica do koriščenja porodniškega, starševskega in posvojiteljskega dopusta; pravica do polovičnega delovnega časa; do krajšega delovnega časa zaradi zahtevne nege otroka; pravica do krajšega delovnega časa zaradi nege otroka s hudo invalidnostjo v skladu s posebnimi predpisi;
- delo na daljavo, varstvo pred nočnim delom in nadurami; prilagodljiv delovni čas; pravica do predporodnih pregledov; doječe matere, ki so zaposlene za polni delovni čas (prvih 12 mesecev po rojstvu otroka), imajo pravico do dveh ur odsotnosti z dela (enkrat na dan za dve uri ali dvakrat na dan po eno uro).

• Nekdanja jugoslovanska republika Makedonija

Ukrepi, namenjeni posebni zaščiti delavk in delavcev v obdobju nosečnosti in starševstva, so:

- določbe, v skladu s katerimi je delodajalec obvezan omogočiti delavcem lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti; delavke, ki dojijo in so zaposlene za polni delovni čas, imajo pravico do plačanega odmora (uro in pol na dan) med delovnim časom. Ta pravica velja do dopolnjenega 1. leta starosti otroka;
- varstvo med nosečnostjo in starševstvom, povezano z nočnim in nadurnim delom; pravica do polovičnega delovnega časa staršev, katerih otrok ima razvojne motnje, in posebne izobraževalne potrebe, če sta zaposlena oba starša ali če je starš samski;

- varstvo žensk pred diskriminacijo zaradi nosečnosti, rojstva in starševstva.

• Črna gora

- Ukrepi so namenjeni varstvu žensk zaradi nosečnosti in skrbi za otroke ter tudi varstvu v primeru rojstva mrtvega otroka:

- varstvo žensk med nosečnostjo in če imajo otroka, mlajšega od 3 let, pred nadurnim in nočnim delom; opredelitev starševskega in porodniškega dopusta; nadomestilo plače in vrnitev na isto delovno mesto po porodniškem ali starševskem dopustu; delo s polovičnim delovnim časom, dokler otrok ne dopolni 3. leta starosti (če otrok potrebuje dodatno nego ali če je invaliden); odsotnost z dela zaradi posvojitve otroka.

• Srbija

- Urejena je odsotnost z dela za posebno nego otrok ali druge osebe;

- zaposlene noseče delavke in delavke, ki dojijo, ne smejo opravljati dejavnosti, ki so (glede na ugotovitve pristojnega zdravstvenega organa) škodljive njihovemu zdravju in zdravju otroka, pravica do predporodnih pregledov;

- prepoved odpovedi pogodbe o zaposlitvi med nosečnostjo; v nekaterih primerih delo s polovičnim delovnim časom; zakonodaja določa, da se v primeru nosečnosti pogodba o zaposlitvi za določen čas podaljša do poteka odsotnosti z dela zaradi skrbi za otroka;

- eden izmed staršev otroka, ki potrebuje posebno nego zaradi hude duševne in fizične okvare, je upravičen (po poteku porodniškega dopusta in odsotnosti z dela zaradi skrbi za otroka) do odsotnosti z dela ali dela s polovičnim delovnim časom do 5. leta starosti otroka.

• Slovenija

Ukrepi, namenjeni posebni zaščiti delavk in delavcev v obdobju nosečnosti in starševstva, so:

- prepovedana je diskriminacija zaradi spola in družinskega položaja; varstvo nosečih delavk in vseh delavk oz. delavcev v povezavi z njihovo starševsko vlogo;

- predlog za drugačno razporeditev delovnega časa (delovni

urnik); delo na daljavo; pravica do krajšega delovnega časa do določene starosti otroka; pravica do najmanj enega tedna letnega dopusta med šolskimi počitnicami; varstvo med nosečnostjo in starševstvom pred nadurnim in nočnim delom; delavka oz. delavec, ki skrbi za otroka, ki potrebuje posebno nego, je v skladu s predpisi o družinskih prejemkih upravičen(-a) do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta; delavka oz. delavec je upravičen(-a) do enega dodatnega dneva letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti; varstvo med nosečnostjo in starševstvom, povezano z nočnim in nadurnim delom pod določenimi pogoji; 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.

Več o ukrepih v posameznih državah lahko preberete v poročilu o analizi stanja²⁸.

- V vseh sodelujočih državah obstajajo pravne podlage, ki omogočajo usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, kljub temu pa so projektni partnerji v vseh državah opazili nekatere težave, ki ne omogočajo ali preprečujejo uporabo zgoraj navedenih ukrepov v praksi, le te so:

- **Albanija**

- Dediščina patriarhalnih običajev je še vedno ohranjena v družinah, zlasti na podeželju.
- Diskriminacija glede možnosti za zaposlitev ostaja prisotna.
- Javnost je še vedno slabo ozaveščena glede pravic žensk in deklet.

- **Hrvaška**

- Razmeroma majhen odstotek moških izkoristi starševski dopust, kar vpliva na poklicni razvoj in trg dela.
- Treba je oblikovati orodja, ki bodo očete spodbujala h koriščenju očetovskega in starševskega dopusta, ali uvesti obvezen očetovski dopust za očete.

- **Nekdanja jugoslovanska republika Makedonija**

- Kljub vsej zakonodaji v Makedoniji, ki jamči enakost spolov na

²⁸Več informacij dostopnih na: <http://www.zds.si/si/projekti/balance>

vseh področjih družbenega življenja, v praksi prihaja do diskriminatornega vedenja posameznih delodajalcev do mladih žensk pri zaposlovanju zaradi morebitne odsotnosti zaradi nosečnosti ali rojstva ter do mater samohranilk zaradi njihovih družinskih obveznosti. Zabeleženi so tudi primeri, ko so z mlajšimi ženskami zaradi morebitne nosečnosti, rojstva otrok in starševstva, sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

– Zakonodaja je nekoliko nejasna na tem področju in potrebna bi bila natančnejša opredelitev izrazov materinstvo, očetovstvo in starševstvo.

– Precejšen problem je tudi potreba po zagotovitvi varstva in nadomestila za preživetje mater, ki so zaposlene na črno, ali brezposelnih žensk med nosečnostjo, rojstvom in materinstvom.

• Črna gora

– Ankete kažejo, da moški pogosto prejemajo višjo plačo kot ženske na enakem položaju, čeprav zakon predpisuje enako plačilo za enako delovno mesto.

– Očiten problem je tudi financiranje poslovanja s strani žensk. Ženske v Črni gori zaradi tamkajšnje kulture nimajo premoženja in sredstev, ki bi jih lahko zastavile za posojila.

• Srbija

– Ženske v Srbiji so še vedno zaposlene v sektorjih z nizko stopnjo dobička in majhnimi plačami. Razlika v plačilu med moškimi in ženskami znaša okoli 7,5 %. Ženske so zastopane v sivi ekonomiji, prosti čas, vključno s konci tedna, pa večinoma skrbijo za gospodinjstvo in otroke ter starejše ali bolne člane družine.

– Glede na statistične podatke (podrobne informacije o statistiki so na voljo v poročilu) je jasno, da je mogoče veliko storiti na področju zaposlovanja in krepitve vloge žensk v gospodarstvu kot tudi na področju izenačevanja dobička. Glavni izziv za Srbijo kot tudi za večino članic EU je premagati tradicionalno delitev na moške in ženske poklice ter ustvariti delovne pogoje, ki so bolj prilagojeni družinskemu življenju.

• Slovenija

– Glede na dostopne podatke pravico do dela s krajšim delovnim časom večinoma izkoristijo ženske.

- Delež moških s krajšim delovnim časom se zmanjšuje vzporedno s številom otrok, toda na zanesljivost podatkov, prikazanih v oklepajih, lahko vplivajo majhni vzorci (zaposlitev s krajšim delovnim časom z 1 otrokom – 3,2 %, 2 otrokoma – 3,1 %, 3 otroki in več – podatkov ni ali niso objavljeni zaradi premajhnega vzorca).
- Po podatkih s spletne strani Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je leta 2015 možnost očetovskega dopusta izkoristilo 1315 očetov. Podatki za obdobje 2010–2015 kažejo, da to število upada.
- Vse sodelujoče države imajo sprejeto pravno podlago, ki preprečuje neenakost spolov.
- V sodelujočih državah projektnih partnerjev obstajajo pobude, strategije ali podobni dokumenti, ki so povezani s tematiko usklajevanja poklicnega in družinskega življenja ter se v tem smislu navezujejo na vprašanje preprečevanja neenakosti spolov ali zagotavljanja enakosti spolov.
- Nekatere sodelujoče države projektnih partnerjev (Hrvaška, Nekdanja jugoslovanska republika Makedonija, Črna gora, Srbija, Slovenija) hranijo podatke, ki kažejo odstotek otrok (po starosti), ki so vključeni v programe otroškega varstva. V posameznih sodelujočih državah so projektni partnerji v zvezi s tem opazili naslednje:

- **Hrvaška**

Odstotek staršev, ki skrbijo za svoje otroke (mlajše od 3 let), je zelo visok, kljub temu da je sistem otroškega varstva razvit in večinoma cenovno dostopen ter tudi subvencioniran na lokalni ravni. Obstaja mreža javnih in zasebnih storitev otroškega varstva. To je deloma zaradi položaja žensk, ki ostajajo doma, ker je stopnja brezposelnosti visoka, deloma pa zaradi opisanih pogojev porodniškega in starševskega dopusta. Razmere pri starejših otrocih so drugačne, saj so večinoma vključeni v sistem otroškega varstva.

- **Nekdanja jugoslovanska republika Makedonija**

Podatki kažejo, da so v nekaterih občinah obstoječe kapacitete prema-jhne za potrebe po varstvu vseh otrok. Večina otrok v vrtcih je starih od 3

do 5 let, kar pomeni, da za mlajše otroke še vedno skrbijo družinski člani (stari starši, tete) ali pa najete varuške. Število ustanov za otroško varstvo na podeželju je še vedno zelo nizko ali pa niso na voljo podatki.

• Črna gora

Analiza razmer na področju programov otroškega varstva (vrtci) v zadnjih 16 letih je zabeležila povečano število otrok v skupinah otrok v varstvu v javnih in zasebnih vrtcih. Zato je potrebna gradnja novih vrtcev. Eden izmed ključnih vzrokov za gostoto je pomanjkanje fizične infrastrukture za programe otroškega varstva. Prisoten je tudi kulturni problem, ker želijo ženske ostati doma z otroki, zlasti če so brezposelne.

• Srbija

Sekretariat za izobraževanje in varstvo otrok vodi statistiko o tem, koliko otrok se vpiše v vrtce ali predšolske programe na ravni Beograda. Ne obstajajo pa statistični podatki o razmerju med brezposelnostjo žensk in pomankljivo vključenostjo otrok v predšolsko izobraževanje – dejstvo je, da so vrtci preobremenjeni in jim resno primanjkuje vzgojiteljev, ki delajo z velikimi skupinami otrok, in mnogi vrtci nimajo prilagojenega delovnega časa, saj vse več žensk dela do 17.30.

• Slovenija

V Sloveniji je mreža vrtcev in jasli dobro razvita. Velika večina, tj. 90 % vrtcev, je javnih. Število otrok, vpisanih v vrtce, neprekinjeno narašča in se je v zadnjem desetletju povečalo skoraj za polovico.

Programi otroškega varstva so večinoma cenovno dostopni, toda cene se med občinami razlikujejo, saj so lahko plačila vrtcev subvencionirana. V poročilu Inštituta RS za socialno varstvo iz leta 2010 avtorji navajajo, da so v primerih, ko otrok ni vpisan v vrtec, razne oblike rednega dnevnega varstva statistično pomembno povezane z materialnim položajem njegovih staršev.

B) GLAVNI ZAKLJUČKI O SOCIALNEM DIALOGU V POSAMEZNIH SODELUJOČIH DRŽAVAH

Na podlagi vprašalnika, ki so ga izpolnili projektni partnerji, je mogoče ugotoviti

naslednje:

- Večina sodelujočih držav projektnih partnerjev, razen Albanije, opredeljuje postopek pogajanj za sklenitev kolektivnih pogodb, vsebino kolektivne pogodbe, njene stranke in obliko na zakonodajni ravni.
- Sodelujoče države projektnih partnerjev, kjer je sklepanje kolektivnih pogodb opredeljeno z zakonom, urejajo to področje kot posebno poglavje Zakona, ki ureja delovna razmerja, razen Slovenije, kjer to opredeljuje poseben zakon (Zakon o kolektivnih pogodbah), in Hrvaške, kjer pogajanja za sklenitev kolektivnih pogodb urejata Zakon, ki ureja delovna razmerja in Zakon o reprezentativnosti zveze delodajalcev in sindikatov.
- Sklepati je mogoče, da je sektorski socialni dialog in socialni dialog na ravni podjetij v sodelujočih državah v določeni meri razvit. V posameznih državah so partnerji opazili naslednje:

- **Albanija**

Socialni dialog na nacionalni ravni deluje predvsem v okviru nacionalnega sveta dela, ki se zadnja 2–3 leta izboljšuje. Sektorski dialog še ni formaliziran, zato je šibak. Prisoten je samo v nekaterih sektorjih. Dialog na lokalni ravni in ravni podjetij tako rekoč ne obstaja. Prisoten je v zelo malo podjetjih.

- **Hrvaška**

Socialni dialog je dobro razvit v velikih podjetjih, vendar v manjših podjetjih ni predstavnikov sindikata in posledično tudi ne uradnega socialnega dialoga.

- **Nekdanja jugoslovanska republika Makedonija**

Socialni dialog v nekaterih sektorjih – panogah še ne poteka s potrebno dinamiko, ker je premalo registriranih združenj delodajalcev na določenih poslovnih področjih, ki bi se lahko pogajali o podpisu panožnih kolektivnih pogodb. Kljub temu je podpisanih 15 panožnih kolektivnih pogodb. Na ravni podjetij pa se sindikati srečujejo z nekaterimi težavami pri socialnem dialogu in sklepanju kolektivnih pogodb, ker številni de-

lodajalci niso pripravljeni sprejeti ustanovitve sindikalne organizacije v svojem podjetju in s tem ustavijo postopek socialnega dialoga na ravni podjetja.

• Črna gora

Tristranski organ, znan kot Socialni svet, ki ga sestavljajo predstavniki vlade, sindikatov in delodajalcev, je zadolžen za spodbujanje socialnega dialoga v Črni gori (s socialnimi partnerji je bil podpisan nacionalni tristranski sporazum). V okviru socialnega dialoga mora Črna gora okrepiti odnose z vlado, predvsem v postopku odločanja. V Črni gori je tudi 21 lokalnih socialnih svetov, ki pa ne delujejo redno in katerih delo bi bilo treba izboljšati. Enako velja za poznavanje pomembnosti obstoja in dela teh organov za družbo. Na ravni podjetij je socialni dialog še vedno šibak. V velikih podjetjih je socialni dialog močan, toda glede na to, da je 99,9 % črnogorskih podjetij majhnih in srednje velikih, to po našem mnenju predstavlja težavo.

Sindikati v Črni gori ocenjuje, da socialni dialog v državi ni zadovoljivo, tako na ravni sektorjev kot podjetij (dvostranski socialni dialog). Največja težava je določanje reprezentativnosti sindikatov na ravni podjetij. Določanje reprezentativnosti je pogosto odvisno od volje delodajalca (ali naj se izvede postopek določanja reprezentativnosti ali ne), reprezentativnost pa je prvi pogoj za pogajanja in sklepanje kolektivnih pogodb.

• Srbija

Socialni dialog ni dovolj razvit, zato se mnogi zakoni in nujni postopki sprejemajo z javno razpravo, vključno z Zakonom, ki ureja delovna razmerja ter Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Kolektivne pogodbe za javni sektor so pretežno sklenjene, v tako imenovanem realnem sektorju pa so samo štiri.

• Slovenija

Pogajanja za sklenitev kolektivnih pogodb so v Sloveniji zelo strukturirana. Potekajo med sindikati in delodajalci na nacionalni, panožni/sectorski, poklicni ravni in na ravni podjetij. Na sektorski ravni v zasebnem sektorju je socialni dialog razmeroma dobro razvit, saj je trenutno 26 kolektivnih pogodb. Delež zaposlenih, ki jih zajemajo kolektivne pogodbe, je v primerjavi z mnogimi drugimi evropskimi državami visok. So-

cialni dialog je razmeroma dobro razvit tudi na ravni podjetij, saj Zakon o delovnih razmerjih določa, da se lahko nekatere pravice in obveznosti iz delovnega razmerja uredijo v kolektivni pogodbi na ravni podjetja. Ne obstaja register podjetniških kolektivnih pogodb, toda velika podjetja v Sloveniji po navadi urejajo pravice in obveznosti iz delovnega razmerja v podjetniških kolektivnih pogodbah.

Več o socialnem dialogu v posameznih državah lahko preberete v poročilu o analizi stanja.

- Projektni partnerji ocenjujejo, da bi lahko usklajevanje poklicnega in družinskega življenja ter enakost spolov:
 - spodbujali preko socialnega dialoga (Albanija, Hrvaška, Srbija, Slovenija);
 - razvili s socialnimi partnerji preko skupnih pobud, oblikovanja skupnih mnenj ter priporočil za oblikovalce politike (Hrvaška);
 - obravnavali s skupnimi in usklajenimi ukrepi države, sindikatov in delodajalcev (Nekdanja jugoslovanska republika Makedonija);
 - bilo obravnavano v vsakem delu nacionalnega socialnega dialoga (Črna gora).

Poleg tega:

- je pomembno obravnavati to problematiko v okviru širših posvetovanj s civilnim sektorjem (Črna gora);
 - bi lahko to ravnotežje podpirali tudi s pomočjo strokovne javnosti pri pripravi in razpravi o zakonih in drugih pravnih normah, namenjenih usklajevanju poklicnega in družinskega življenja (Srbija);
 - je treba vztrajati pri dosledni uporabi sprejetih zakonov in njihovem spremljanju (Srbija);
 - je zelo pomembna svoboda združevanja delavcev in delodajalcev in kolektivnega pogajanja, da bi našli ugodne rešitve za obe strani (Srbija);
 - gre za možnost, da se socialni partnerji dogovorijo o določbah v kolektivni pogodbi z namenom usklajevanja dela in družine – ti ukrepi se lahko dogovorijo na ravni sektorja in podjetja (Slovenija).
- Večina projektnih partnerjev ocenjuje, da bi bilo treba ukrepe za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja umestiti v pogajanja

za sklenitev kolektivnih pogodb na ravni sektorja in podjetja, čeprav se partnerji v Albaniji zavedajo pomena ureditve tega področja na nacionalni ravni, v Črni gori pa ocenjujejo, da je najpomembnejša nacionalna raven, ker je najbolj razvita. Partnerji v Sloveniji ocenjujejo, da pogajanja za sklenitev kolektivnih pogodb na različnih ravneh v različnih sektorjih, poklicih in na ravni podjetja omogočajo socialnim partnerjem, da se dogovorijo o ukrepih za usklajevanje, ki so najprimernejši glede na delovno okolje in potrebe delavcev.

- V večini sodelujočih držav je v kolektivne pogodbe (na ravni sektorja/podjetja) vključenih vsaj nekaj ukrepov, ki lajšajo usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, na primer:

- **Albanija**

Določeni so člani, ki se nanašajo na nadomestila za družino v primeru poroke, nesreče ali smrti družinskega člana, opredeljene so olajšave za matere z mnogo otroki, porodniški dopust lahko po potrebi dobita oba starša, nadalje so urejene olajšave za matere, ki dojijo, določen plačan ali neplačan dopust za skrb za otroke in njihovo izobraževanje ali v primeru boleznih otrok itn.

- **Hrvaška**

Obstajajo dobri primeri v kolektivnih pogodbah na ravni podjetja/ustanove, npr. podjetje delavki zagotovi dodatno plačilo v drugih 6 mesecih porodniškega dopusta, da bi jo spodbudilo, da ostane doma, dokler ni otrok star 1 leto.

Nekatera podjetja zagotavljajo tudi delo na domu, prilagodljiv delovni čas in podobno, vendar to ni običajna praksa.

- **Nekdanja jugoslovanska republika Makedonija**

Večina kolektivnih pogodb (splošne kolektivne pogodbe za zasebni sektor na področju gospodarstva, panožne kolektivne pogodbe in kolektivne pogodbe na ravni delodajalca) pri katerih sodelujejo sindikati, povezanih v SSM, določa pravico do dveh dni plačanega dopusta za rojstvo otroka (ki ga večinoma izkoristijo očetje).

• Črna gora

Ukrepe ureja Zakon, ki ureja delovna razmerja in ne kolektivne pogodbe.

• Srbija

Ukrepi, ki zagotavljajo ravnotežje med poklicnim in družinskim življenjem, se nanašajo na več dni dopusta za ženske z otroki, prilagodljiv delovni čas in prilagajanje časa za izobraževanje in napredovanje na delovnem mestu (seminarji, dodatno izobraževanje v skladu z družinskimi obveznostmi). Treba je poudariti, da se ti ukrepi večinoma izvajajo na ravni podjetja.

• Slovenija

V kolektivnih pogodbah so že vključeni razni ukrepi za ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem. Velika večina določb se nanaša tako na moške kot ženske. Ti ukrepi so:

- pravica do dodatnega plačanega dopusta zaradi družinskih obveznosti ali iz osebnih razlogov (ob rojstvu otroka, smrti družinskega člana, poroki, popravilu hiše ali stanovanja, selitvi ali drugih osebnih dogodkih);
- pravica do neplačanega dopusta iz družinskih razlogov (na primer zaradi nege bolnega otroka ali drugega bolnega družinskega člana);
- plačani dopust za očete v povezavi z rojstvom otroka (edini ukrep, namenjen očetom);
- napotitev delavca na delo v drug kraj (prepoved napotitve delavca, ki skrbi za majhnega otroka ali težje prizadetega družinskega člana, na delo v drug kraj);
- omejeno delo ob nedeljah in dnevih, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi (omejitev števila delovnih nedelj in dni, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi za vse delavce, dodatno za starše predšolskih otrok, in prepoved takšnega dela za nekatere kategorije delavcev);
- družini prijazna razporeditev delovnega časa (določba o delovnem času upošteva možnost organiziranja poklicnega in družinskega življenja);
- prilagajanje vrtcu/šoli (dodaten dan plačanega dopusta, ko gre otrok v prvi razred osnovne šole, in plačan dopust ali fleksibilni delovni

čas, ko se otrok uvaja v vrtec).

- V večini sodelujočih držav obstajajo nekateri neformalni ukrepi, ki se v praksi uporabljajo za spodbujanje usklajevanja dela in družine ter enakosti spolov, na primer:

- **Hrvaška**

- Socialni partnerji (HUP + sindikati) so začeli s skupnimi dejavnostmi za izvajanje okvirnih sporazumov. Prvi se nanaša na delo na daljavo – projekt Batos.

- Certifikat Mamforce za podjetja, ki so prijazna materam in spodbujajo ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem delavk.

- **Nekdanja jugoslovanska republika Makedonija**

Ob podpori Ministrstva za delo in socialno politiko je bil leta 2015 začet neuradni pilotni projekt za vzpostavitev vrtcev v državnih ustanovah in na ministrstvih kot tudi v nekaj velikih zasebnih podjetjih.

- **Srbija**

Nekatera podjetja si aktivno prizadevajo za uravnoveženost med poklicnim in družinskim življenjem z ukrepi, ki krepijo motivacijo in zmanjšujejo stres zaposlenih, z družinskim dopustom in počitnicami, s spodbujanjem rojstva otrok, tradicionalnimi družinskimi pikniki, novoletnim obdarovanjem otrok zaposlenih ter rednim ocenjevanjem zadovoljstva zaposlenih v podjetju.

- **Slovenija**

- Certifikat „Družini prijazno podjetje“ je eden izmed orodij za učinkovito in boljše upravljanje človeških virov v podjetjih in organizacijah v smislu uravnoveženosti med poklicnim in zasebnim življenjem zaposlenih.

- Priznanje za podjetja, kjer ženske zasedajo vodstvene položaje, v obliki certifikata za podjetje, prijazno ženskam na vodilnih mestih.

- V vseh sodelujočih državah bi bilo treba bolje urediti delovne pogoje, da bi bili družini prijazni.

6.

PRIPOROČILA
IN UKREPI,
KI BI LAHKO
SPODBUJALI
DELOVNO
OKOLJE, KJER
BI DELAVEC
LAŽJE
USKLAJEVAL
POKLICNE IN
DRUŽINSKE
OBVEZNOSTI
UPOŠTEVAJE
ENAKOST
SPOLOV, NA
ZAHODNEM
BALKANU

Vsebina (priporočila in ukrepi) predstavljena v nadaljevanju obsega nabor aktivnosti, usmerjenih v lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja ter enakosti spolov, namenjenih ključnim deležnikom (oblikovalcem politik, socialnim partnerjem in podjetjem). Le-ti lahko priporočila in ukrepe uporabijo kot nezavezujoč pripomoček pri implementaciji tega področja v delovno okolje, upoštevajoč zakonodajni okvir, kulturno okolje, značilnosti posamezne panoge in pripravljenost na spremembe v vsaki posamezni državi projektnih partneric.

1. Priporočila

Naslednja priporočila so namenjena oblikovalcem politike na nacionalni ravni kot nezavezujoči predlogi o tem, kako prispevati k usklajevanju dela in družine ter enakosti spolov:

- Priporočila se okrepitev vloge očeta na področju neplačanega dela s spodbujanjem večje vključenosti očeta v aktivno starševstvo. To bi bilo mogoče z uvedbo pravice očeta do dopusta (določeno število dni) po rojstvu otroka za nego in varstvo otroka. **To bi bila izključna pravica očeta do odsotnosti z dela, ki ni prenosljiva na mater otroka. Če se ta pravica ne izkoristi, propade.** Ta pravica bi se zlahka izvajala, če bi bila odsotnost z dela v celoti ali vsaj delno plačana. S tem bi država spodbudila moške k skrbstvenemu (neplačanemu) delu in olajšala usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.²⁹
- Izboljšanje javne mreže ustanov za otroško varstvo, ki bi omogočala dostop (sofinanciran) do otroškega varstva po zaključku starševskega dopusta in dokler otrok ne gre v šolo (vrtec) ter po potrebi varstvo otrok po šoli.

Spodaj navedena priporočila so nezavezujoči ukrepi, ki naj socialnim partnerjem pomagajo ustvariti delovno okolje, ki omogoča usklajevanje dela in družine ter enakost spolov na različni stopnji vključenosti:

- a. **Razmišljanje in razprava o uravnoveženosti med poklicnim in zasebnim življenjem** – krepitev ozaveščenosti delodajalcev, da morajo delavci uskladiti svoje delovne/poklicne obveznosti z družinskimi/zasebnimi

²⁹Slovenija ima že uzakonjeno pravico do očetovskega dopusta (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Ur. l. RS. št. 26/14, 90/15)).

obveznostmi, ter vzpostaviti pozitivno naravnost do sprememb z namenom ustvariti delovna mesta oz. delovno okolje, kjer bodo upoštevani vsi (ti) vidiki življenja zaposlenih ne glede na spol.

- b. **Politika o uravnoveženosti med poklicnim in zasebnim življenjem** – oblikovanje in uvedba politike v organizaciji/podjetju, ki bo omogočala usklajevanje dela in družine ter enakost spolov ter bo vodstvo spodbujalo usklajevanje preko politik ali ga nadgrajevalo z ukrepi.
- c. **Ozaveščenost o pravicah** – krepitev ozaveščenosti delavcev o pravicah, ki jim pripadajo na podlagi zakonodaje v državah posameznih projektnih partnerjev, in tistih pravic, ki se uveljavljajo v organizaciji/podjetju.
- d. **Izobraževanje vodstva** – izobraževanje vodstva o koristih, ki jih zagotavlja uravnoveženost med poklicnim in zasebnim življenjem ter o tem, kako vzpostaviti bolj prilagodljivo delovno okolje.
- e. **Ozaveščenost o enakosti spolov na delovnem mestu** – prizadevanja delodajalca/socialnih partnerjev, da so pozorni na neenakosti spolov, do katerih prihaja v praksi, in njegov/njihov trud, da odpravijo razlike v plačah.

2. Ukrepi

Naslednji ukrepi so nezavezujoči predlogi, ki naj socialnim partnerjem pomagajo ustvariti delovno okolje, ki omogoča usklajevanje dela in družine ter enakost spolov:

A. Ukrepi kolektivnih pogodb:

a) Kraj dela:

Delo na daljavo za celoten ali del delovnega časa delavca na podlagi medsebojnega dogovora med delodajalcem in delavcem.

b) Delovni čas:

Pridobitev pisnega soglasja delavca, pred odreditvijo nadurnega dela:

- delavcu, ki ima otroka, ki je mlajši od 6/7 let, in zanj ne more zagotoviti varstva,
- delavcu, ki ima vzdrževane družinske člane (starejši/bolan družinski član), za katere je treba skrbeti iz zdravstvenih razlogov.

c) Odsotnost z dela:

- Pravica do x dni plačane odsotnosti zaradi hude bolezni in zdravljenja bližnjega družinskega člana.
- Pravica do x dni plačane odsotnosti z dela zaradi rojstva otroka.
- Pravica do neplačane odsotnosti z dela za dogovorjeno obdobje za nego bolnega otroka/družinskega člana po dogovoru med delavcem in delodajalcem.

B. Ukrepi na ravni podjetja:

a) Kraj dela:

Delodajalec lahko zagotovi telefonsko številko, na kateri je mogoče delavca v izmeni/vse delavce med delovnim časom dobiti (priklicati) v primeru nujnih družinskih zadev.

b) Delovni čas:

- Možnost določanja fleksibilnih oblik delovnega časa na podlagi dogovora med delavcem in delodajalcem z namenom lažjega usklajevanja poklicnih in družinskih/zasebnih obveznosti (npr. prilagodljiv čas prihoda in odhoda z dela za zaposlene, ki ne delajo v izmenah; en prost dan v dogovorjenem obdobju npr.: enkrat na teden ali enkrat na mesec, pri čemer se vseeno od dela dogovorjeno število ur; možnost odhoda z dela pred običajno uro zaradi družinskih/zasebnih razlogov in nadomeščanje tega časa na drug dan).
- Možnost, da delavci v izmenah zamenjajo izmeno iz družinskih/zasebnih razlogov na podlagi medsebojnega dogovora med delavcem in delodajalcem, razen če to ni

mogoče zaradi organizacije delovnega procesa.

- Pravica delavca, ki ima družinske obveznosti, da pisno predlaga drugačno porazdelitev delovnega časa za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti. Delodajalci morajo obravnavati tak predlog in nanj odgovoriti, upoštevajoč svoje pogoje, niso pa dolžni sprejeti predloga, če je v nasprotju s produktivnostjo delodajalca in celotnim razporedom delovnega časa.
- Pravica delavca, ki uveljavlja pravico do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva, da se na podlagi medsebojnega dogovora med delavcem in delodajalcem dogovori za drugačen razpored delovnega časa od tistega, ki je določen v pogodbi o zaposlitvi.

c) Odsotnosti z dela (letni dopust/druge odsotnosti z dela zaradi osebnih razlogov):

- Pravica do dodatnega(-ih) x dne(-i) letnega dopusta za edinega skrbnika otroka, mlajšega od 15 let.
- Pravica do dodatnega(-ih) x dne(-i) letnega dopusta za delavca s 3 otroki.
- Pravica do dodatnega(-ih) x dne(-i) letnega dopusta za delavca, ki skrbi za huje telesno ali zmerno drugače prizadetega otroka ali družinskega člana (starejši/bolni družinski član).
- Pravica delavca, ki ima otroka, ki hodi v šolo, do najmanj enega tedna letnega dopusta med šolskimi počitnicami.
- Pravica delavca, da spremlja nosečo partnerko na predporodne preglede, če to omogoča delovni proces.

d) Drugi ukrepi:

- Organizacija različnih dogodkov z vključevanjem otrok zaposlenih staršev (skupni pikniki, skupni pohodi, skupne božične predstave za otroke).
- Novoletna/božična darila za otroke.
- Pravica zaposlenega starša do odsotnosti z dela na dan, ko otrok začne hoditi v vrtec ali šolo, v okviru letnega dopusta.
- Obveznost delodajalca, ki ima več kot xx zaposlenih, da

najmanj vsakih xx let pripravi poročilo o razmerah delavcev in delavk vseh poklicev z vidika plačila, zaposlovanja, usposabljanja, odpustov, napredovanj itn.

- Obveznost delavca in delodajalca, da se ob vrnitvi na delo v primeru daljše odsotnosti delavca posvetujeta o potrebnem uvajanju v delo (po potrebi se dogovorita o usposabljanju po porodniškem ali starševskem dopustu ali daljši odsotnosti z dela).

- Obveznost delodajalca, da obvesti delavca, ki je na starševskem dopustu oz. dalj časa odsoten z dela, o glavnih spremembah delovnega mesta, priložnostih za usposabljanje, prostih delovnih mestih itn.

7.

KORISTNE
POVEZAVE

- Evropska komisija: <http://ec.europa.eu/>
- Zakonodaja EU: <http://eur-lex.europa.eu/>
- BusinessEurope: <https://www.buinesseurope.eu/>
- Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE): <http://eige.europa.eu/>
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti: <http://www.mddsz.gov.si>

S finančno podporo Evropske unije. Za vsebino in mnenja, izražena v prispevkih, so v celoti odgovorni avtorji. Evropska komisija ni odgovorna za uporabo informacij, ki jih prispevki vsebujejo.



Бизнис Конфедерација на Македонија
Business Confederation of Macedonia



UNIJA POSLODAVACA
CRNE GORE
MONTENEGRIN EMPLOYERS FEDERATION



УНИЈА
ПОСЛОДАВАЦА
СРБИЈЕ



HUP

Hrvatska udruuga poslodavaca



САВЕЗ САМОСТАЛНИХ
СИНДИКАТА СРБИЈЕ

ISBN 978-961-93777-7-2



9 789619 377772 >