

ZAKLJUČNO POROČILO
O REZULTATIH OPRAVLJENEGA RAZISKOVALNEGA DELA
NA PROJEKTU V OKVIRU CILJNEGA RAZISKOVALNEGA
PROGRAMA (CRP) »KONKURENČNOST SLOVENIJE 2006 – 2013«

I. Predstavitev osnovnih podatkov raziskovalnega projekta

1. Naziv težišča v okviru CRP:

Moderna socialna država in večja zaposlenost

2. Šifra projekta:

V5-1046

3. Naslov projekta:

Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja

Projeto:

-7-10-2011

0129

63113-48/10

11

3. Naslov projekta

3.1. Naslov projekta v slovenskem jeziku:

Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja

3.2. Naslov projekta v angleškem jeziku:

Reconciliation of family and professional life

4. Ključne besede projekta

4.1. Ključne besede projekta v slovenskem jeziku:

usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, enakost spolov, starševski dopusti, otroško varstvo, fleksibilno urejanje delovnega časa, certifikat družini prijazno podjetje

4.2. Ključne besede projekta v angleškem jeziku:

reconciliation of family and professional life, gender equality, parental leave, child-care, flexible working-time arrangements, certificate Family friendly Enterprise

5. Naziv nosilne raziskovalne organizacije:

0510 Univerza v Ljubljani (0591 Fakulteta za socialno delo)

5.1. Seznam sodelujočih raziskovalnih organizacij (RO):

0508 Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani

6. Sofinancer/sofinancerji:

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve
Služba Vlade RS za razvoj in evropske zadeve

7. Šifra ter ime in priimek vodje projekta:

4243

izr. prof. dr. Gabrijela Čačinovič Vogrinčič

Datum: 30.09.2011

Podpis vodje projekta:

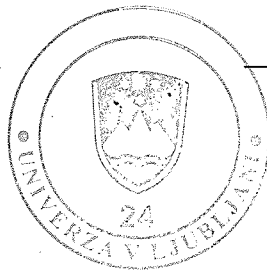
izr. prof. dr. Gabrijela Čačinovič
Vogrinčič

Gabrijela Čačinovič Vogrinčič

Podpis in žig izvajalca:

prof. dr. Radovan Stanislav
Pejovnik, rektor
po pooblastilu izr. prof. dr. Bogdan
Lešnik, dekan

Bogdan Lešnik



II. Vsebinska struktura zaključnega poročila o rezultatih raziskovalnega projekta v okviru CRP

1. Cilji projekta:

1.1. Ali so bili cilji projekta doseženi?

- ☒ a) v celoti
☐ b) delno
☐ c) ne

Če b) in c), je potrebna utemeljitev.

1.2. Ali so se cilji projekta med raziskavo spremenili?

- ☐ a) da
☒ b) ne

Če so se, je potrebna utemeljitev:

2. Vsebinsko poročilo o realizaciji predloženega programa dela¹:

V skladu s sprejetim programom dela smo izvedli celovito analizo in oceno področja usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti v slovenski pravni ureditvi in praksi delodajalcev, da bi lahko odgovorili na vprašanje, ali so obstoječi ukrepi za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja ustrezni, spodbudni in primerni glede na sedanje stanje v slovenski družbi in deklarirane cilje na tem področju v okviru Slovenije in na ravni EU (visoka stopnja zaposlenosti žensk in moških, in sicer vsaj 75% do 2020, enakost žensk in moških po različnih kazalcih, bolj enakomerna porazdelitev družinskih obveznosti med oba spola, aktivno očetovstvo, načelo največje koristi za otroka, itd.), ali pa bi bilo treba sprejeti kakšne nove ukrepe ali/in prilagoditi obstoječe ukrepe usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti, da bi še uspešneje dosegali zastavljene cilje, in na vprašanje, ali je slovensko pravno ureditev na področju usklajevanja poklicnega in družinskega življenja treba spremeniti in prilagoditi zaradi mednarodnih obveznosti, ki zavezujejo Slovenijo, in zlasti zaradi zavezujočih pravnih aktov Evropske unije (zlasti nova direktiva o starševskem dopustu, pogojno pa tudi pripravljena, a še ne sprejeta sprememba direktive o varstvu nosečih delavk).

Kot izhodišče smo postavili, da morata biti delovna in socialna zakonodaja ter praksa delodajalcev takšna, da ustrezno upoštevata pomen družinskih obveznosti, sledita načelu največje koristi za otroka in omogočata enakopravno vključevanje na trg dela tako ženskam kot moškim. Prav ustrezna ureditev pravic v zvezi z usklajevanjem poklicnega in družinskega življenja je ključnega pomena za dejansko učinkovito uveljavljanje načela enakih možnosti in enakega obravnavanja delavk in delavcev. Poleg pozitivnih koristi za celotno družbo, je mogoče izpostaviti številne pozitivne učinke zagotavljanja enakosti spolov in ukrepov za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja na ravni posameznega podjetja. Vse več je raziskav, ki izkazujejo koristi vključevanja različnosti v delovno okolje za samo podjetje, njegovo inovativnost, produktivnost, poslovno uspešnost.

Cilj raziskave je bil tako celovito analizirati ukrepe usklajevanja poklicnega in družinskega življenja v Sloveniji, pri čemer so bili predmet raziskave zlasti: ureditev starševskih dopustov; otroško varstvo; možnosti za fleksibilno urejanje delovnega časa, vključno s krajšim delovnim časom; varstvo pred nedopustno diskriminacijo v delovnih razmerjih zaradi starševskih obveznosti in posebne pravice zaposlenih staršev v delovnih razmerjih (varstvo pred odpovedjo, enako plačilo, enake možnosti za napredovanje, izobraževanje, posebno varstvo v zvezi z nočnim delom, nadurnim delom, prepoved opravljanja dela v času nosečnosti, dojenja in po porodu, itd.).

Raziskava je potekala na sledeč način:

Pregledali smo obstoječe raziskave, relevantno domačo in tujo literaturo na obravnavano tematiko in analizirali glavne ugotovitve.

Pregledali in analizirali smo veljavno pravno ureditev, ki se nanaša na ukrepe usklajevanja poklicnega in družinskega življenja ter prepoved diskriminacije: mednarodni standardi,

¹ Potrebno je napisati vsebinsko raziskovalno poročilo, kjer mora biti na kratko predstavljen program dela z raziskovalno hipotezo in metodološko-teoretičen opis raziskovanja pri njenem preverjanju ali zavračanju vključno s pridobljenimi rezultati projekta.

pravo EU, slovenska zakonodaja.

Pregledali in analizirali smo relevantne sodbe iz sodne prakse Sodišča Evropske unije in stališča nadzornih organov Mednarodne organizacije dela in Sveta Evrope (Evropski odbor za socialne pravice v okviru Evropske socialne listine).

Opravili smo terensko raziskavo na podlagi spletne ankete in anketnega vprašalnika ter usmerjenega intervjuja z nosilcem projekta Družini prijazno podjetje Inštitutom Ekvilib, da bi pridobili in analizirali stališča podjetij in stališča socialnih partnerjev glede ukrepov usklajevanja delovnega in poklicnega življenja v Sloveniji, s posebnim pogledom na ukrepe v okviru certifikatskega postopka Družini prijazno podjetje.

Pregledali in analizirali smo razpoložljive statistične podatke za Slovenijo in za EU in ureditev v Sloveniji primerjali z ureditvijo v nekaterih drugih, primerljivih državah EU ter umestili značilnosti slovenske ureditve in prakse v okvir EU.

Na podlagi analize mednarodnih, EU in notranjih pravnih virov, na podlagi analize prakse in stališč delodajalcev in socialnih partnerjev, na podlagi analize statističnih podatkov in primerjanopravne analize smo oblikovali sklepne ugotovitve in na tej podlagi tudi predloge za spremembo, nadgradnjo obstoječih in/ali uvedbo novih, dodatnih ukrepov usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, ki naj bi (še dejavneje) spodbujali enakomernejšo porazdelitev družinskih obveznosti med oba spola, enakopraven položaj žensk na trgu dela, polno sodelovanje obeh staršev v varstvu in vzgoji otrok in krepili načelo največje koristi za otroka.

Obsežno in podrobno vsebinsko zaključno poročilo je priloženo.

3. Izkoriščanje dobljenih rezultatov:

3.1. Kakšen je potencialni pomen² rezultatov vašega raziskovalnega projekta za:

- ☒ a) odkritje novih znanstvenih spoznanj;
- ☐ b) izpopolnitev oziroma razširitev metodološkega instrumentarija;
- ☒ c) razvoj svojega temeljnega raziskovanja;
- ☒ d) razvoj drugih temeljnih znanosti;
- ☐ e) razvoj novih tehnologij in drugih razvojnih raziskav.

3.2. Označite s katerimi družbeno-ekonomskimi cilji (po metodologiji OECD-ja) sovpadajo rezultati vašega raziskovalnega projekta:

- ☐ a) razvoj kmetijstva, gozdarstva in ribolova - Vključuje RR, ki je v osnovi namenjen razvoju in podpori teh dejavnosti;
- ☐ b) pospeševanje industrijskega razvoja - vključuje RR, ki v osnovi podpira razvoj industrije, vključno s proizvodnjo, gradbeništvo, prodajo na debelo in drobno, restavracijami in hoteli, bančništvom, zavarovalnicami in drugimi gospodarskimi dejavnostmi;
- ☐ c) proizvodnja in racionalna izraba energije - vključuje RR-dejavnosti, ki so v funkciji dobave, proizvodnje, hranjenja in distribucije vseh oblik energije. V to skupino je treba vključiti tudi RR vodnih virov in nuklearne energije;
- ☐ d) razvoj infrastrukture - Ta skupina vključuje dve podskupini:
 - transport in telekomunikacije - Vključen je RR, ki je usmerjen v izboljšavo in povečanje varnosti prometnih sistemov, vključno z varnostjo v prometu;
 - prostorsko planiranje mest in podeželja - Vključen je RR, ki se nanaša na skupno načrtovanje mest in podeželja, boljše pogoje bivanja in izboljšave v okolju;
- ☐ e) nadzor in skrb za okolje - Vključuje RR, ki je usmerjen v ohranjanje fizičnega okolja. Zajema onesnaževanje zraka, voda, zemlje in spodnjih slojev, onesnaženje zaradi hrupa, odlaganja trdnih odpadkov in sevanja. Razdeljen je v dve skupini:
- ☒ f) zdravstveno varstvo (z izjemo onesnaževanja) - Vključuje RR - programe, ki so usmerjeni v varstvo in izboljšanje človekovega zdravja;
- ☒ g) družbeni razvoj in storitve - Vključuje RR, ki se nanaša na družbene in kulturne probleme;
- ☒ h) splošni napredek znanja - Ta skupina zajema RR, ki prispeva k splošnemu napredku znanja in ga ne moremo pripisati določenim ciljem;
- ☐ i) obramba - Vključuje RR, ki se v osnovi izvaja v vojaške namene, ne glede na njegovo vsebino, ali na možnost posredne civilne uporabe. Vključuje tudi varstvo (obrambo) pred naravnimi nesrečami.

² Označite lahko več odgovorov.

3.3. Kateri so **neposredni rezultati** vašega raziskovalnega projekta glede na zgoraj označen potencialni pomen in razvojne cilje?

- celovita ocena pravne ureditve in prakse delodajalcev v Sloveniji glede vprašanja, kakšne ukrepe usklajevanja poklicnega in družinskega življenja imamo v Sloveniji, kako se izvajajo, kakšne so njihove prednosti/slabosti
- primerjava med ukrepi, ki kot obvezni izhajajo iz zavezujoče pravne ureditve, ukrepi, ki izhajajo iz certifikata Družini prijazno podjetje, in drugimi ukrepi, ki jih izvajajo delodajalci
- predlogi sprememb in izboljšanja slovenske ureditve in prakse s področja usklajevanja družinskega in poklicnega življenja, ki lahko služijo kot podlaga za oblikovanje politik pristojnih državnih organov (zlasti MDDSZ in drugih pristojnih organov) glede varstva starševstva, ureditve starševskih dopustov, otroškega varstva, pravic delavk in delavcev v zvezi s starševstvom in družinskimi obveznostmi in drugih vidikov usklajevanja dela in družine in spodbujanja enakosti med spoloma, in temeljijo na mednarodnih primerjavah s stanjem v EU
- ozaveščanje podjetij in socialnih partnerjev o pozitivnih učinkih ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti na zadovoljstvo delavcev, in potencialen pozitiven vpliv na dvig inovativnosti, produktivnosti in s tem konkurenčnosti slovenskih podjetij

3.4. Kakšni so lahko **dolgoročni rezultati** vašega raziskovalnega projekta glede na zgoraj označen potencialni pomen in razvojne cilje?

- predlogi sprememb in izboljšanja slovenske ureditve in prakse s področja usklajevanja družinskega in poklicnega življenja, ki lahko služijo kot podlaga za oblikovanje politik pristojnih državnih organov (zlasti MDDSZ in drugih pristojnih organov) glede varstva starševstva, ureditve starševskih dopustov, otroškega varstva, pravic delavk in delavcev v zvezi s starševstvom in družinskimi obveznostmi in drugih vidikov usklajevanja dela in družine in spodbujanja enakosti med spoloma, in temeljijo na mednarodnih primerjavah s stanjem v EU
- ozaveščanje podjetij in socialnih partnerjev o pozitivnih učinkih ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti na zadovoljstvo delavcev, in potencialen pozitiven vpliv na dvig inovativnosti, produktivnosti in s tem konkurenčnosti slovenskih podjetij

3.5. Kje obstaja verjetnost, da bodo vaša znanstvena spoznanja deležna zaznavnega odziva?

- ☒ a) v domačih znanstvenih krogih;
- ☒ b) v mednarodnih znanstvenih krogih;
- ☒ c) pri domačih uporabnikih;
- ☐ d) pri mednarodnih uporabnikih.

3.6. Kdo (poleg sofinancerjev) že izraža interes po vaših spoznanjih oziroma rezultatih?
posamezna podjetja, socialni partnerji

3.7. Število diplomantov, magistrov in doktorjev, ki so zaključili študij z vključenostjo v raziskovalni projekt?

-

4. Sodelovanje z tujimi partnerji:

4.1. Navedite število in obliko formalnega raziskovalnega sodelovanja s tujimi raziskovalnimi inštitucijami.

-

4.2. Kakšni so rezultati tovrstnega sodelovanja?

-

5. Bibliografski rezultati³ :

Za vodjo projekta in ostale raziskovalce v projektni skupini priložite bibliografske izpise za obdobje zadnjih treh let iz COBISS-a) oz. za medicinske vede iz Inštituta za biomedicinsko informatiko. Na bibliografskih izpisih označite tista dela, ki so nastala v okviru pričujočega projekta.

³ Bibliografijo raziskovalcev si lahko natisnete sami iz spletne strani: <http://www.izum.si/>

6. Druge reference⁴ vodje projekta in ostalih raziskovalcev, ki izhajajo iz raziskovalnega projekta:

- Fakulteta za socialno delo in Inštitut za delo pri PF UL sta ob zaključku raziskovalnega projekta organizirali posvet »Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja – v praksi delodajalcev in socialnih partnerjev« (27. 9. 2011, Ljubljana, dvorana S-5 Pravna fakulteta UL), na katerem so z uvodnimi prispevki sodelovali G. Čačinovič Vogrinčič (FSD), K. Kresal Šoltes (IDPF), B. Kresal (FSD), A. Vodičar (MDDSZ), L. Rihter (FSD), V. Leskošek (FSD) in A. Kranjc Kušlan (Ekvilib),
- vzpostavljena je bila posebna tematska spletna stran o usklajevanju poklicnega in družinskega življenja v okviru spletnih strani IDPF, ki so na voljo vsem zainteresiranim podjetjem, socialnim partnerjem in zaposlenim (www.institut-delo.com),
- rezultati raziskave bodo vključeni v učne vsebine v okviru predmetov Protidiskriminacijsko pravo (nosilka B. Kresal) in Kakovost delovnega življenja (nosilka B. Kresal), ki se izvajajo v dodiplomskem programu Socialno delo na Fakulteti za socialno delo Univerze v Ljubljani,
- rezultati raziskave bodo podlaga za nadaljnje publiciranje sodelujočih raziskovalcev o tematiki s področja usklajevanja družinskega in poklicnega življenja.

⁴ Navedite tudi druge raziskovalne rezultate iz obdobja financiranja vašega projekta, ki niso zajeti v bibliografske izpise, zlasti pa tiste, ki se nanašajo na prenos znanja in tehnologije.

Navedite tudi podatke o vseh javnih in drugih predstavitvah projekta in njegovih rezultatih vključno s predstavitvami, ki so bile organizirane izključno za naročnika/naročnike projekta.

Fakulteta za socialno delo Univerze v Ljubljani
Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani

Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja

Zaključno poročilo

dr. Gabrijela Čačinovič Vogrinčič
dr. Barbara Kresal
dr. Katarina Kresal Šoltes
dr. Vesna Leskošek
dr. Mitja Novak
dr. Liljana Rihter

Poročilo uredila: dr. Barbara Kresal

Ljubljana, september 2011

»Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja«

Končno poročilo

Raziskovalni projekt št. V5-1046

v okviru CRP »Konkurenčnost Slovenije 2006-2013«

Raziskovalni projekt sofinancirajo:

Agencija RS za raziskovalno dejavnost (ARRS),
Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ),
Služba Vlade RS za razvoj in evropske zadeve (SVREZ).

Izvajalski raziskovalni organizaciji:

Univerza v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo (FSD) in
Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani (IDPF)

Vodja projekta:

izr. prof. dr. Gabrijela Čačinovič Vogrinčič, FSD

Trajanje projekta:

1. 10. 2010 – 30. 9. 2011

Sodelujoči raziskovalci in avtorji poročila:

izr. prof. dr. Gabrijela Čačinovič Vogrinčič, FSD (šifra raz.: 4243)
izr. prof. dr. Barbara Kresal, FSD (šifra raz.: 15102)
dr. Katarina Kresal Šoltes, IDPF (šifra raz.: 16387)
doc. dr. Vesna Leskošek, FSD (šifra raz.: 18606)
prof. dr. Mitja Novak, IDPF (šifra raz.: 3917)
doc. dr. Liljana Rihter, FSD (šifra raz.: 22929).

KAZALO

1. UVOD (<i>B. Kresal</i>)	9
2. NAJPOMEMBNEJŠI VIDIKI USKLAJEVANJA POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA (<i>B. Kresal</i>)	13
2.1. Zaposlovanje žensk in načelo enakosti spolov	13
2.2. Aktivno očetovstvo	13
2.3. Prepoved diskriminacije	14
2.4. Evropska zaposlitvena politika in neizpolnjeni cilji	15
2.5. Spreminjajoča se družba, raznolikost družin, nove oblike dela in zaposlitve	16
2.6. Staranje prebivalstva in dolgoživa družba	17
2.7. Položaj mladih	18
2.8. (Neformalno) skrbstveno delo in negotove, prekerne oblike zaposlitve	18
2.9. Vloga delodajalcev, vloga države in javnega sistema socialne varnosti, vloga socialnih partnerjev	19
2.10. Starševski dopusti (dopusti, povezani z družino)	21
2.11. Otroško varstvo	23
2.12. Delo s krajšim delovnim časom zaradi starševstva	26
2.13. Pravice zaposlenih staršev v razmerju do delodajalca	27
2.14. Drugo	28
3. ZAVEZUJOČI MINIMALNI STANDARDI, KI IZHAJAJO IZ MEDNARODNE UREDITVE IN UREDITVE V PRAVU EU (<i>B. Kresal, K. Kresal Šoltes, M. Novak</i>)	29
3.1. Mednarodna organizacija dela (MOD)	29
3.1.1. Konvencija MOD št. 183 o varstvu materinstva, 2000	30
3.1.2. Konvencija MOD št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi), 1981	32
3.1.3. Druge konvencije MOD	35
3.2. Svet Evrope (SE)	36
3.2.1. Splošno	36
3.2.2. Evropska socialna listina, spremenjena (MESL)	37

3.3.	Evropska unija (EU)	42
3.3.1.	Splošno	42
3.3.2.	Direktiva 2010/18 o starševskem dopustu	44
3.3.3.	Direktiva 92/85 o varstvu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo	46
3.3.4.	Direktiva 2006/54 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano)	47
3.3.5.	Druge direktive EU	49
3.3.6.	Novejša sodna praksa SEU	50
3.4.	Zavezujoči minimalni standardi	63
4.	PREGLED SLOVENSKE PRAVNE UREDITVE	
	(B. Kresal, K. Kresal Šoltes)	65
4.1.	Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP)	65
3.4.1.	Starševski dopusti	66
3.4.2.	Starševsko nadomestilo	70
3.4.3.	Pravica do krajšega delovnega časa in pravica do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva	71
3.4.4.	Družinski prejemki	72
4.2.	Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)	74
4.3.	Drugo	80
5.	TERENSKA RAZISKAVA O ODNOSU DELODAJALCEV IN SOCIALNIH PARTNERJEV DO UKREPOV USKLAJEVANJA DRUŽINSKEGA IN POKLICNEGA ŽIVLJENJA	
	(L. Rihter, V. Leskošek)	81
5.1.	Metodološka pojasnila (L. Rihter)	81
5.2.	Certifikat »Družini prijazno podjetje« in ukrepi usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, ki jih izvajajo slovenska podjetja (L. Rihter)	88
5.2.1.	Osnovni podatki o vzorcu	88
5.2.2.	Mnenje delodajalcev glede ukrepov usklajevanja družinskega in poklicnega življenja	92
5.2.3.	Ukrepi usklajevanja delovnega in družinskega življenja v organizacijah, ki imajo certifikat Družini prijazno podjetje	101
5.2.4.	Glavne ugotovitve	105
5.3.	Mnenja socialnih partnerjev o pomenu ukrepov za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja (V. Leskošek)	109
5.3.1.	Rezultati ankete	109

5.3.2. Vloga in pomen socialnih partnerjev pri uveljavljanju ukrepov usklajevanja družinskega in delovnega življenja	115
5.3.3. Predlogi	119
6. STATISTIČNI PODATKI IN PRIMERJALNA ANALIZA UREDITVE USKLAJEVANJA POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA V SLOVENIJI IN V DRUGIH DRŽAVAH ČLANICAH EU (B. Kresal, K. Kresal Šoltes)	121
6.1. Vpliv starševstva na zaposlenost	121
6.2. Starševski dopusti	129
6.3. Otroško varstvo	140
6.4. Krajši delovni čas in drugi vidiki prilagodljive ureditve dela/delovnega časa	149
7. SKLEPNE UGOTOVITVE S PREDLOGI (G. Čačinovič Vogrinčič, B. Kresal, K. Kresal Šoltes, V. Leskošek, M. Novak, L. Rihter)	157
VIRI IN LITERATURA	173
PRILOGE	181
Priloga I:	181
a) Vprašalnik za delodajalce	
b) Vprašalnik za socialne partnerje	
c) Vprašanja za Ekvilib	
Priloga II: Poskusni model nove ureditve starševskih dopustov v Sloveniji	193
Povzetek/Abstract	198

1. UVOD

(Barbara Kresal)

Zaposleni starši se srečujejo s različnimi ovirami pri usklajevanju družinskega in poklicnega življenja. Delovna in socialna zakonodaja ter praksa delodajalcev bi morala biti takšna, da bi ustrezno upoštevala pomen družinskih obveznosti, sledila načelu največje koristi za otroka in hkrati omogočala enake možnosti in obravnavanje v delovnih razmerjih za ženske in za moške.

To pomeni, da je treba zaposlenim staršem omogočiti spodbudno, družinam prijazno delovno okolje in podporne ukrepe, ki bodo ustrezali njihovim potrebam, krepili enakomernejšo porazdelitev starševskih obveznosti med oba spola in omogočali enakopravno vključevanje žensk in moških z družinskimi obveznostmi na trg dela, prav tako pa morajo upoštevati tudi značilnosti delovnega procesa in potrebe delodajalcev. Navedenega ni vedno lahko uskladiti.

Družba, družine in delo se spreminjajo, in vprašanje je, ali temu sledi tudi ureditev ukrepov za lažje usklajevanje dela in družine, od starševskih dopustov, otroškega varstva, do posebnega varstva nosečih delavk in zaposlenih staršev v delovni zakonodaji, pa tudi posebnih, dodatnih ukrepov, ki jih posamezni delodajalci izvajajo za svoje zaposlene. Ali tem vprašanjem posvečajo dovolj pozornosti posamezni delodajalci, sindikati in združenja delodajalcev pri kolektivnem pogajanju in država pri oblikovanju svojih politik in zakonodaje?

Namen raziskave je celovito analizirati področje usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti v slovenski pravni ureditvi in praksi delodajalcev in oceniti, ali so obstoječi ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine ustrezni, spodbudni in primerni glede na sedanje stanje v družbi, ali pa bi bilo primerno sprejeti kakšne nove ukrepe ali/in prilagoditi obstoječe ukrepe na tem področju.

Pri tem je treba upoštevati tudi zahteve, ki izhajajo iz zavezujočih mednarodnih in EU pravnih standardov. V tej zvezi je treba omeniti zlasti novo Konvencijo MOD št. 183 o

varstvu materinstva, ki jo je Slovenija ratificirala konec leta 2009, novo direktivo EU o starševskem dopustu in spremenjeno direktivo EU o varstvu samozaposlenih delavk, pripravljajo pa se tudi spremembe direktive EU o varstvu nosečih delavk.

Raziskava se torej ukvarja z naborom raznovrstnih ukrepov za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v Sloveniji, ki jih lahko razvrstimo v tri sklope:

- ukrepi, ki izhajajo iz pravne ureditve (zlasti iz Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, Zakona o delovnih razmerjih idr.) in ki so zavezujoči, obvezni za delodajalce; gre za pravice, ki jih imajo delavke in delavci v zvezi s starševstvom, ki jih uveljavljajo neodvisno od volje delodajalca in ki jih delodajalec mora omogočiti;
- ukrepi v okviru projekta Družini prijazno podjetje; gre za ukrepe, za katere se delodajalec zaveže ob pridobitvi certifikata Družini prijazno podjetje in ki obsegajo spoštovanje določenih obveznih (zakonsko predpisanih) ukrepov usklajevanja delovnega in družinskega življenja, poleg njih pa tudi sprejem, uvedbo in izvajanje določenih dodatnih ukrepov (z vidika zakonodaje neobveznih, a za katere se je delodajalec zavezal s certifikatom);
- drugi ukrepi, ki jih izvajajo delodajalci prostovoljno, kot dodatne ukrepe.

Najpomembnejša vprašanja usklajevanja delovnega in družinskega življenja, ki so predmet raziskave, so zlasti:

- ureditev starševskih dopustov,
- otroško, zlasti predšolsko varstvo (dostopnost, organiziranost, kvaliteta),
- možnosti za fleksibilno urejanje delovnega časa, vključno s krajšim delovnim časom,
- varstvo pred diskriminacijo v delovnih razmerjih zaradi starševskih obveznosti in posebne pravice delavk in delavcev v zvezi s starševstvom (varstvo pred odpovedjo, prepoved opravljanja zdravju škodljivih del v času nosečnosti in dojenja, enako plačilo, enake možnosti za napredovanje, izobraževanje, itd.).

Na podlagi analize obstoječe ureditve področja usklajevanja poklicnega in družinskega življenja v Sloveniji, primerjalnopravne analize ureditev v okviru EU in statističnih podatkov smo v sklepnih fazi raziskave oblikovali predloge za spremembo, nadgradnjo obstoječih in/ali uvedbo novih, dodatnih ukrepov usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, ki naj bi (še dejavneje) spodbujali enakomernejšo

porazdelitev družinskih obveznosti med oba spola, enakopraven položaj žensk na trgu dela, polno sodelovanje obeh staršev v varstvu in vzgoji otrok in krepili načelo največje koristi za otroka.

Rezultate raziskave je mogoče uporabiti kot usmeritve za delovanje države (podlaga za oblikovanje politik in predpisov pristojnih državnih organov, zlasti MDDSZ) in tudi socialnih partnerjev ter posameznih delodajalcev pri nadaljnjem razvoju ureditve in prakse na tem področju, ki v Sloveniji nikakor nista slabi, vendar pa sta gotovo lahko še boljši.

V času izvajanja raziskovalnega projekta smo posebno pozornost namenili tudi publiciranju in diseminaciji rezultatov (zlasti v sklepni fazi) ter ozaveščanju podjetij o pozitivnih učinkih ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti na zadovoljstvo zaposlenih, kar ima lahko pozitiven vpliv na dvig produktivnosti in s tem konkurenčnosti slovenskih podjetij. Poudariti je namreč treba, da je poleg pozitivnih koristi za celotno družbo, mogoče izpostaviti tudi številne pozitivne učinke zagotavljanja enakosti spolov in ukrepov za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja na ravni posameznega podjetja. Vse več je raziskav, ki izkazujejo koristi družinam prijaznega delovnega okolja in vključevanja različnosti v delovno okolje za samo podjetje, njegovo inovativnost, produktivnost, poslovno uspešnost (npr. Perotin et al. 2003; European Commission 2005; European Commission 2008). Tako smo v okviru raziskovalnega projekta:

- izvedli tudi **dve anketi** (med delodajalci, med socialnimi partnerji), kar ima poleg zbiranja podatkov tudi posreden učinek ozaveščanja o obravnavani tematiki,
- objavljen je bil članek B. Kresal »**Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja**«, revija HRM, let. 9, št. 42, str. 33-36;
- v okviru posveta »Urejanje delovnih razmerij v praksi« (15.-16.9.2011, Portorož) je bila v okviru delavnice o urejanju delovnih razmerij v kolektivnih pogodbah obravnavana tema »**Kolektivne pogodbe in usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti**« (K. Kresal Šoltes, B. Kresal),
- na 10. Evropski kongres delovnega prava in socialne varnosti (10th European Congress of Labour Law and Social Security, Sevilla 21.-23.9.2011) je bil sprejet in publiciran članek »**Reconciliation of Work and Family Life – the**

Role of Labour Law in the Changing Economic and Social Conditions«

(B. Kresal),

- Fakulteta za socialno delo in Inštitut za delo pri PF UL sta ob zaključku raziskovalnega projekta organizirali posvet **»Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja – v praksi delodajalcev in socialnih partnerjev«** (27. 9. 2011, Ljubljana), na katerem so z uvodnimi prispevki sodelovali g. Čačinovič Vogrinčič (FSD), K. Kresal Šoltes (IDPF), B. Kresal (FSD), A. Vodičar (MDDSZ), L. Rihter (FSD), V. Leskošek (FSD) in A. Kranjc Kušlan (Ekvilib).
- vzpostavljena je bila posebna tematska **spletna stran o usklajevanju poklicnega in družinskega življenja** v okviru spletnih strani IDPF, ki so na voljo vsem zainteresiranim podjetjem, socialnim partnerjem in zaposlenim (www.institut-delo.com),
- pričujoče poročilo bo podlaga za nadaljnje publiciranje in diseminacijo rezultatov raziskave.

2. NAJPOMEMBNEJŠI VIDIKI USKLAJEVANJA POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA

(Barbara Kresal)

2.1. Zaposlovanje žensk in načelo enakosti spolov

Usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti pridobiva na pomenu z vse večjim zaposlovanjem žensk, zlasti po drugi svetovni voljni in še posebej v zadnjem obdobju, ko je tudi eden od ciljev evropske zaposlitvene politike povečati zaposlenost žensk. Slednje je mogoče le z ustvarjanjem dejanskih pogojev za zaposlovanje žensk, kar je neločljivo povezano tudi z njihovim razbremenjevanjem pri družinskem in gospodinjskem delu oziroma z zagotavljanjem različnih ukrepov, ki omogočajo lažje usklajevanje teh obveznosti z zaposlitvijo in delom.

Proces je povezan s procesom emancipacije žensk in uveljavljanjem načela enakosti spolov (ki sovпада z doktrino o človekovih pravicah in prepovedjo diskriminacije), ki med drugim zahteva tudi zagotavljanje enakih možnosti in enakega obravnavanja na področju dela in poklicnega udejstvovanja, ki je eden temeljnih pogojev za ekonomsko/finančno neodvisnost. Posledično pa to pomeni, da je treba tudi družinske in gospodinjske obveznosti bolj enakomerno porazdeliti med oba spola.

S tem je krog sklenjen – tako v končni fazi usklajevanje dela in družine ni le vprašanje, ki se tiče (zaposlenih) žensk, temveč se (ali bi se moralo) nanašati tako na matere kot očete – zaposlene starše, torej na vse delavke in delavce z družinskimi obveznostmi (ta sodoben pristop je razviden že iz konvencije MOD št. 156, sledijo mu tudi novejši dokumenti EU s tega področja, npr. direktiva o starševskem dopustu itd.).

2.2. Aktivno očetovstvo

Tradicionalni vzorci se spreminjajo, družinski tipi tudi, moški prevzemajo vse več gospodinjskih obveznosti, razporeditev starševskih obveznosti med oba starša je vse

bolj enakomernejša, koncept »aktivnega očetovstva« pa pomeni, da vse več očetov prevzema aktivno vlogo pri skrbi za otroke. Oba spola, matere in očetje v zaposlitvi, potrebuje varstvo pred diskriminacijo zaradi starševskih obveznosti in podporo pri usklajevanju dela ter družine.

Ureditev ukrepov usklajevanja mora biti torej takšna, da upošteva te spremembe in da omogoča (in spodbuja) očete pri prevzemanju njihove bolj aktivne vloge pri družinskih obveznostih. Ker gre za relativne novosti, se zgodi, da kljub načelni podpori konceptu aktivnega očetovstva, v praksi posamezni očetje naletijo na ovire pri dejanskem uveljavljanju svojih pravic v zvezi s starševstvom v delovnih razmerjih ali pa jim sploh niso na voljo ustrezni ukrepi usklajevanja dela in družine.

2.3. Prepoved diskriminacije

Čeprav se vloga očeta v družini spreminja, pa je dejstvo, da v praksi še vedno ključni delež družinskih obveznosti prevzemajo ženske. Ženske so noseče, rojevajo in dojijo otroke in so še vedno pretežno odgovorne za varstvo in vzgojo otrok, pa tudi povečini prevzemajo skrb za starejše člane družine in še vedno opravijo večino gospodinjskega dela; po statističnih podatkih v Sloveniji moški porabijo približno četrtno manj časa za gospodinjstvo in družinske obveznosti kot ženske, v nekaterih drugih državah članicah EU še manj (SURS 2011, s. 1; o razmerju med plačanim in neplačanim delom in spolni razdelitvi vlog prim. tudi Černigoj-Sadar/Kanjuo-Mrčela 2010; Hrženjak 2007; Sümer 2009, s. 16; Mooney Cotter 2010, s. 7-24; Lewis 2009, s. 15-20, 51-59; Boye 2009; Bleijenbergh 2006, s. 62-81; Cousins 2004; EUROSTAT 2009, s. 37-47; Kotowska 2010, s. 19-22 in številni drugi).

Vprašanje usklajevanja dela in družine je torej neločljivo povezano z načelom enakega obravnavanja žensk in moških in prepovedjo diskriminacije na podlagi spola, kar poudarjajo številni avtorji (prim. npr. Mooney Cotter 2010; Sipilä/Repo/Rissanen 2010, Kresal 2010, s. 109-120; Kamerman/Moss (ur.) 2009; Lewis 2009, s. 15-20; Grebe 2009; Sümer 2009; Blanpain 2010, s. 598; Hein 2005, s. 10-11; Kanjuo Mrčela/Černigoj Sadar 2007, s. 5-7, 13-15 itd.).

Politika in ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti skušajo odpraviti ali vsaj zmanjšati diskriminacijo žensk v delovnih razmerjih, ki je posledica tradicionalne razdelitve družbenih vlog, in olajšati nastopanje žensk na trgu dela na enakopravni podlagi z moškimi.

Prav ustrezna ureditev pravic v zvezi s starševstvom v delovnih razmerjih in ukrepi za usklajevanje dela in družine so ključni za dejansko učinkovito uveljavitev načela enakih možnosti in enakega obravnavanja delavk in delavcev v praksi.

2.4. Evropska zaposlitvena politika in neizpolnjeni cilji

V evropski zaposlitveni strategiji ima enakost spolov in usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti posebej izpostavljeno mesto. Tako je bila med cilji t.i. lizbonske strategije, ki naj se dosežejo do leta 2010, določena tudi vsaj 60% stopnja zaposlenosti žensk, prav tako pa tudi zahteva glede vključenosti otrok v otroško varstvo (vsaj 33% otrok do 3. leta starosti in vsaj 90% otrok od 3. leta do šoloobvezne starosti – t.i. barcelonski cilji, določeni leta 2002), saj se je otroško varstvo kot eden najpomembnejših ukrepov usklajevanja delovnega in družinskega življenja obravnaval kot nujni pogoj za večjo in enakopravnejšo vključevanje žensk v zaposlitev in zato kot pomembni sestavni del zaposlitvene strategije EU.

Prenovljena socialna agenda Evropske komisije (COM(2008)412 konč.) med prednostnimi nalogami našteva tudi boj proti diskriminaciji. V novi Strategiji EU Evropa 2020 pa je kot eden glavnih ciljev določeno, da je treba doseči »75% stopnjo zaposlenosti žensk in moških v starosti med 20 in 64 let...« ('Evropa 2020: strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast', Bruselj, 3.3.2010 COM(2010) 2020 konč.).

Vsakoletna poročila Evropske komisije o enakosti med ženskami in moškimi poudarjajo pomen usklajevanja delovnega in zasebnega/družinskega življenja. Tako npr. poročilo iz leta 2010 poudarja, da je ustrezno usklajevanje dela in družine odvisno zlasti od ustrezne, moderne organizacije dela, od dostopnosti kvalitetnih storitev otroškega varstva in od bolj enakomerne porazdelitve družinskih obveznosti

in gospodinjskih opravil med oba spola ter da je od možnosti za usklajevanje dela in družine neposredno odvisna zaposlenost žensk, njihov položaj na trgu dela, njihovo plačilo in ekonomska neodvisnost (European Union 2010).

Tudi zadnje poročilo o enakosti med spoloma, prvo po sprejetju strategije 'Europa 2020', izpostavlja pomen ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti za večje zaposlovanje žensk; ob tem kritično ugotavlja, da t.i. barcelonski cilji glede otroškega varstva v večini držav članic EU še niso bili doseženi (European Union 2011, s. 6).

2.5. Spreminjajoča se družba, raznolikost družin, nove oblike dela in zaposlitve

Tako kot se spreminjajo socialne, ekonomske in kulturne razmere v družbi, se spreminjajo tudi družine, njihove značilnosti in potrebe (Lewis 2009, s. 3-10 in številni drugi), prav tako pa se spreminja narava dela in oblike zaposlitve. Spremembam v družbi morajo slediti tudi ukrepi usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, ki morajo ustrezati sodobnim konceptom in značilnostim družin in sedanjim oblikam dela in zaposlitev.

Pri tem je treba posebno pozornost nameniti posebej ranljivim skupinam in situacijam, kot npr. enostarševskim družinam oziroma zaposlenim samohranilkam in samohranilcem, ki skrbijo za otroke, zaposlenim staršem z otroci s posebnimi potrebami, zaposlenim v fleksibilnih in prekernih oblikah zaposlitve, itd.

Ukrepi usklajevanja dela in družine morajo slediti dejanskim potrebam in biti dovolj fleksibilni, prilagodljivi, tako da upoštevajo različnost družin in različnost dela in zaposlitev, tako da imajo zaposleni starši možnost izbire in da imajo na voljo takšne ukrepe usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti, ki jih resnično potrebujejo. Nihče ne bi smel biti pred izbiro »ali družina in otroci ali delo in poklicna kariera«, temveč mora biti ureditev takšna, da vsem omogoča kvalitetno kombiniranje dela in družine (zanimivo je, da so že v najzgodnejšem obdobju kapitalizma in zaposlovanja

žensk izpostavljali to zahtevo; prim. Kresal, F. 2004, s. 176, kar kaže na to, da vendarle to vprašanje ni tako novo).

2.6. Staranje prebivalstva in dolgoživa družba

Posebne pozornosti v zadnjem času in v prihodnje mora biti deležno vprašanje staranja prebivalstva in dolgožive družbe. Prebivalstvo se stara, ljudje ostajajo dlje zaposleni, a vse več je tudi starejših, ki potrebujejo pomoč in podporo.

Tradicionalno so tudi za starejše člane družine pretežno skrbele ženske (hčere za svoje starše in kot snahe pogosto tudi za starše svojega partnerja). S staranjem prebivalstva se obseg potrebne pomoči za starejše povečuje, zaradi pomanjkanja zadostnega obsega ustreznega javnega/formalnega varstva za starejše in storitev dolgotrajne oskrbe pa se posledično povečuje tudi obseg tega neformalnega in neplačanega skrbstvenega dela za ženske.

Navedeno vprašanje presega okvir te raziskave in v njej ni posebej obravnavano, saj se raziskava omejuje na družinske obveznosti v smislu ustvarjanja družine, v povezavi z nosečnostjo, porodom in varstvom in vzgojo otrok v njihovi zgodnji, otroški oziroma mladostni dobi. Vsekakor pa je treba opozoriti na staranje prebivalstva in njegov vpliv na problem usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti (prim. Kotowska 2010, s. 3-4, 16-18; Eurostat 2009, s. 73-82; Hein 2005, s. 6-7 in drugi). Navedeno bi bilo nujno treba obdelati v posebni raziskavi.

Ukrepi usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti bodo v prihodnje morali vse bolj upoštevati tudi skrbstvene obveznosti zaposlenih do njihovih staršev oziroma starejših članov družine, ki potrebujejo pomoč in dolgotrajno oskrbo.

Po drugi strani pa se družine in zaposleni starši ne bodo mogle več toliko kot do sedaj zanašati na neformalne oblike otroškega varstva, ki so ga nudili starejši člani družine, zlasti babice (veliko vlogo starih staršev, zlasti babic omenja npr. tudi Lewis 2009, s. 77, 90), saj zaradi povečevanja upokojitvene starosti in trenda, da naj bi vsi delali dlje, enostavno ne bo več na voljo babic, ki bi bile v času ustvarjanja družine

mlajše generacije že upokojene, pa še vedno sposobne za zahtevno in odgovorno delo varstva otrok. Javna mreža otroškega varstva bo morala to spremembo ustrezno upoštevati in se prilagoditi s svojo ponudbo, zlasti tudi popoldanskega in občasnega varstva, varstva ob neugodnih urah, v primeru bolezni, ter v času šolskih počitnic, pa tudi varstva precej mlajših otrok, kar vse so do sedaj v velikem obsegu pokrivali tudi stari starši, zlasti babice.

2.7. Položaj mladih

Stopnja rodnosti v Sloveniji je nizka, mladi ostajajo vse dlje pri starših in se kasneje osamosvajajo, ustvarjajo svoje družine in odločajo za rojstvo otrok. Slovenija je v samem vrhu (samo še Italija je pred njo) glede deleža oseb starih med 18 in 34 let, ki še vedno živijo pri svojih starših (Kotowska e tal. 2010, s. 15). Zadnja ekonomska kriza je položaj mladih še poslabšala, težko najdejo trajnejšo in varno zaposlitev, vse več jih dela v fleksibilnih oziroma prekernih oblikah zaposlitve. Ukrepi usklajevanja poklicnega in družinskega življenja morajo upoštevati te značilnosti in spremembe; prilagojeni morajo biti potrebam mladih, ki si želijo ustvariti družino, oziroma morajo biti takšni, da bodo dostopni vsem mladim, zaposlenim staršem, ne glede na to, v kakšni obliki zaposlitve so.

Posebej pa je treba opozoriti, da usklajevanje dela in družine ne vključuje le ukrepov za že zaposlene starše, temveč odpira tudi vprašanje, kako izboljšati zaposlitveni položaj mladih, zlasti mladih žensk (dostop do zaposlitve, varstvo zaposlitve, zaposlitev za nedoločen čas itd.), saj je to eden od bistvenih kazalcev, ki – poleg stanovanjskega vprašanja – vplivajo na to, da se mladi sploh odločijo postati starši.

2.8. (Neformalno) skrbstveno delo in negotove, prekerne oblike zaposlitve

Na tematiko usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti pa se nenazadnje navezuje tudi vprašanje (ki sicer presega okvire te raziskave in ne bo obravnavano v nadaljevanju), kdo opravlja storitve, ki usklajevanje zagotavljajo, in pod kakšnimi pogoji (zlasti npr. otroško varstvo, pomoč na domu ipd.).

Podatki kažejo, da to delo pretežno opravljajo spet prav ženske, da so to pogosto slabše plačana dela, da se veliko tega dela opravi tudi v neformalni obliki in kot delo na črno, da je velik tudi delež delavk migrantk, katerih delovni in socialni položaj je še toliko ranljivejši, da je s tem povezano tudi vprašanje zaposlenih revnih; hkrati pa se postavlja vprašanje, koliko imajo te ženske (ki drugim zagotavljajo lažje usklajevanje dela in družine) same dostop do različnih ukrepov usklajevanja svojih delovnih in družinskih obveznosti.

Na ta problem opozarja teorija (Lewis 2009, s. 79-81; Hein 2005, s. 99-103; Sipilä/Repo/Rissanen (ur.) 2010, s. 34 in drugi), izpostavljen pa je bil tudi na ravni EU – Resolucija Evropskega parlamenta o negotovem položaju delavk (Resolucija št. 2010/2018(INI) z dne 19. oktobra 2010) med drugim usmerja države članice k zagotavljanju »večjega dostopa do cenovno sprejemljivih, kakovostnih zmogljivosti za varstvo otrok ter oskrbo starejših, tako da ženskam teh nalog ne bi bilo treba opravljati na neformalni ravni; poleg tega poudarja, da je treba negotovo zagotavljanje oskrbe na domu, če je le mogoče, spremeniti v dostojne, stalne zaposlitve«; nadalje resolucija poziva države članice, »naj sprejmejo ukrepe za zmanjšanje dvojnega delovnega bremena delavk, kar je eden od razlogov za preveliko zastopanost žensk v negotovih oblikah zaposlitve; poziva k izboljšanju uravnoveženosti med delom in zasebnim življenjem v redni zaposlitvi, da bi zmanjšali obseg negotovih oblik zaposlitve«.

2.9. Vloga delodajalcev, vloga države in javnega sistema socialne varnosti, vloga socialnih partnerjev

Eno temeljnih vprašanj ureditve in prakse usklajevanja delovnega in družinskega življenja je tudi vprašanje, kako naj bodo porazdeljena bremena v zvezi s starševstvom v delovnih razmerjih med same delavke/delavce z družinskimi obveznostmi, delodajalce in državo oziroma javni sistem socialne varnosti. Gre tudi za vprašanje razmerja med javnim in zasebnim na tem področju.

Bolj razvit javni sistem ukrepov in večja vloga države posledično razbremenjuje posamezne delodajalce, kar lahko zmanjšuje ovire pri dostopu do zaposlitve za delavke in delavce z družinskimi obveznostmi (oziroma za mlade, pri katerih se pričakuje, da jih bodo imeli).

Osrednje vprašanje je tudi, kakšen odnos imajo do problemov zaposlenih staršev in usklajevanja dela in družine delodajalci sami. Po eni strani jih pritiski finančne in ekonomske krize, globalizacijska tekma in vsiljevanje neoliberalnih kriterijev konkurenčnosti tržne ekonomije silijo v zniževanje stroškov dela in zahteve po zniževanju pravic zaposlenih, zato se postavlja vprašanje, koliko sploh naj bodo 'družini prijazni' in upoštevajo potrebe zaposlenih staršev. Po drugi strani pa so družinam prijazna podjetja, vključevanje raznolikosti in nediskriminatorna praksa zaposlovanja v delovnih razmerjih lahko konkurenčna prednost in lahko pripeljejo do boljšega dela, višje produktivnosti in ekonomske uspešnosti podjetja. 'Družini prijazna podjetja' oziroma delodajalci, ki upoštevajo pomen družinskih obveznosti, imajo lahko številne koristi, npr. zmanjšan absentizem, bolj zadovoljne in zato boljše delavce, stimulatивnejše vzdušje, povečana pripadnost podjetju, izboljšan imidž podjetja med potrošniki, večje zanimanje kandidatov za zaposlitev v takem podjetju, zmanjšan odliv dobrega kadra h konkurenci, itd. (prim. Hein 2005, s. 24-29; Plantenga et al. 2005, s. 8-9; o tem tudi Kanjuo Mrčela/Černigoj Sadar 2007, s. 147-171 in drugi). Opozarjajo pa tudi na omejitve v tej zvezi: prednosti in koristi imajo zlasti tista podjetja z visokokvalificiranimi delavci, zahtevno tehnologijo, kjer so stroški menjavanja (uvajanja) delavk in delavcev večji, kjer je težje pridobiti nove delavke ali delavce, zato se podjetju 'izplača' vlagati v to, da obdrži svoje zaposlene; pogosteje uvajajo te ukrepe večja podjetja in podjetja v javnem sektorju (Hein 2005, 28-29; Plantenga et al. 2005, s. 9).

Osveščanje in spodbujanje podjetij k razvijanju družinam prijaznega delovnega okolja (npr. certifikat 'Družini prijazno podjetje') imajo lahko v tej zvezi pomembno vlogo. Osrednja vprašanja v tej zvezi so, kakšne ukrepe spodbujajo, katera podjetja se odločajo zanj, koliko je dodatnih ukrepov, ki ne izhajajo že kot obveznost iz zakonodaje.

Posebno vprašanje je tudi, ali in koliko socialni partnerji, tj. delodajalska združenja in sindikati, vključujejo tematiko usklajevanja dela in družine v svoje aktivnosti. V nekaterih državah je pomen kolektivnega pogajanja večji, v drugih manjši. Ponekod kolektivne pogodbe pomembno dopolnjujejo zakonske pravice v zvezi s starševstvom (vključno s starševskimi dopusti, tako glede trajanja kot glede višine nadomestila v času odsotnosti; prim. npr. Hein 2005, s. 123).

2.10. Starševski dopusti (dopusti, povezani z družino)¹

Starševske dopuste, poleg ureditve otroškega varstva, obravnavajo kot najpomembnejši ukrep usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti (prim. Plantenga et al. 2005, s. 6, 47-58; Lewis 2009, s. 82). Mednje v Sloveniji štejemo porodniški dopust, očetovski dopust, dopust za nego in varstvo otroka ter posvojiteljski dopust. Ureditve pa se po državah zelo razlikujejo.

Bistvena vprašanja ureditve starševskih dopustov so zlasti:

- trajanje,
- komu pripada pravica in pod kakšnimi pogoji,
- možnosti za fleksibilno izrabo,
- kakšno je nadomestilo plače v času starševskega dopusta,
- pravica do vrnitve nazaj na delo po izteku starševskega dopusta,
- kakšen je odstotek dejanske izrabe pravice v praksi.

Kakšna je optimalna dolžina posameznih vrst starševskih dopustov, je težko vprašanje. Odvisno je od mnogih faktorjev; ekonomskih, socialnih in kulturnih značilnosti družbe, priporočil z vidika bioloških, psihosocialnih in drugih potreb otroka,

¹ Pri primerjavi slovenske ureditve z drugimi in z ureditvijo na ravni EU prihaja do določenih terminoloških zagat. Slovenski izraz starševski dopusti je generičen pojem, ki zajema več vrst t.i. dopustov, povezanih z družino (porodniški, očetovski, dopust za nego in varstvo otroka, posvojiteljski). V nekaterih drugih ureditvah in v pravu EU pa se izraz starševski dopust (prevod angl. 'parental leave') uporablja za označitev tistega, kar pri nas poimenujemo dopust za nego in varstvo otroka, torej dopust, ki sledi porodniškemu dopustu in je v sodobnih ureditvah namenjen tako materam kot očetom. Morda bi bilo bolje v slovenščini uporabljati namesto izraza 'starševski dopust' za generični pojem, ki obsega vse vrste teh dopustov, izraz 'družinski dopust' ali 'dopust, povezan z družino' (v angl. 'family-related leave'), z izrazom 'starševski dopust' pa nadomestiti sedanji (dolgi in v praksi redko uporabljan) izraz 'dopust za nego in varstvo otroka'. Za porodniški dopust se v tujih ureditvah, prav tako v MOD in EU, uporablja izraz materinski dopust (prevod angl. 'maternity leave'). Izraz 'očetovski dopust' ustreza angl. 'paternity leave'.

zaposlitvenih vzorcev za ženske in moške v določeni državi itd. Prekratko trajanje sili ženske v prekinitev zaposlitvenega statusa, saj nega in varstvo otroka s strani matere v najzgodnejšem obdobju ni nadomestljiva; obstajajo večja tveganja z vidika varstva zdravja matere in otroka; manjše so možnosti za naravno dojenje v skladu s priporočili SZO. Vendar pa predolgo trajanje lahko zmanjšuje možnosti žensk za enakopravnejše vključevanje na trg dela, prekinitev kariere je lahko predolga, s tem pa tudi možnosti za enakovredno sodelovanje v poklicnem udejstvovanju, napredovanje, ohranitev zaposlitve itd., ohranjajo se stereotipni spolni vzorci in ohranja tradicionalna delitev vlog med spoloma (prim. Plantenga et al. 2005, s. 7; OECD 2002, s. 27; Lewis 2009, s. 99; Hein 2005, s. 125; Mooney Cotter 2010, s. 20-21)

Komu pripada pravica oziroma kdo je upravičen do posameznih vrst dopustov in pod kakšnimi pogoji se v zadnjem času zelo spreminja, povezano pa je z vprašanjem porazdelitve družbenih vlog, vlog v družini in če je bila v razvoju prvotno upravičenka le mati, se vedno bolj poudarja pomen bolj enakomerne porazdelitve dopustov med oba starša in tudi očetu priznava pravico do teh dopustov. V zvezi s starševskim dopustom (slo. dopustom za nego in varstvo otroka), ki sledi začetnemu porodniškemu dopustu, ki po naravi stvari pripada le materi, je temeljno vprašanje, ali je ta priznan kot pravica staršev, ki pripada obema in je prenosljiva, tako da je od dogovora odvisno, kdo ga dejansko izrabi, ali pa gre za individualno pravico matere in očeta, ki ni prenosljiva. Od slednjega je odvisna tudi dejanska izraba in bolj enakomerna porazdelitev med oba spola. Saj v primeru skupne pravice, ki je prenosljiva med materjo in očetom, v praksi praviloma v pretežnem delu ali praviloma v celoti dopust izrabijo le matere (Mooney Cotter 2010, s. 19; Kamerman/Moss 2009, s. 265 in številni drugi).

Fleksibilne oblike izrabe pomenijo npr. delitev, izraba s krajšim delovnim časom, prenos na kasnejše obdobje, itd.. Več kot je možnosti izbire, bolj je mogoče slediti potrebam različnih družin (Kamerman/Moss 2009, s. 270), več je tudi možnosti za kombinirano izrabo in vsaj delno izrabo s strani očeta (prim. npr. Hein 2005, s. 125-126; Mooney Cotter 2010, s. 18, 20) Zdi se, da se z bolj fleksibilno ureditvijo glede izrabe povečujejo možnosti za večji odstotek dejanske izrabe s strani obeh staršev in za večji odstotek dejanske izrabe s strani očetov in s tem za bolj enakomerno

porazdelitev družinskih obveznosti. Lahko pa pretirana fleksibilnost pri izrabi povzroča organizacijske težave delodajalcem.

Bistveno pa je predvsem, kakšno nadomestilo plače pripada osebi, ki izrablja določeno vrsto starševskega dopusta. Višji kot je odstotek nadomestitve prejšnje plače, večji je delež dejanske izrabe, večji je delež izrabe s strani očetov in tako večja je možnost, da bo v praksi izraba dopustov bolj enakomerno porazdeljena med oba spola (prim. npr. Lewis 2009, s. 104-105; Mooney Cotter 2010, s. 18-20); prav tako višji odstotek nadomestitve plače povečuje ekonomsko/finančno neodvisnost žensk, zmanjšuje razlike v plačilu žensk in moških, povečuje enakopravni položaj žensk; itd.

Poleg finančnega vidika je bistven tudi vidik varstva zaposlitve v smislu pravice, da se po koncu starševskega dopusta oseba vrne na svoje delo; s tem se povečajo možnosti nadaljevanja kariere in bistveno izboljša položaj žensk na trgu dela (prim. npr. Mooney Cotter 2010, s. 16-17).

Odstotek dejanske izrabe se zelo razlikuje po državah, zato zgolj primerjava pravne ureditve ne pove vsega o določeni državi. Faktorji, ki vplivajo na dejansko izrabo, so zlasti višina plačila, kulturni vzorci, fleksibilne možnosti, ki sledijo potrebam konkretnih staršev (npr. izraba s krajšim delovnim časom, kombinirana izraba itd.), ali gre za javni ali zasebni sektor (v prvem je običajno višji delež), izobrazbena raven (višja izobrazba je običajno povečana z višjim deležem izrabe, še zlasti pri moških) (Plantenga et al. 2005, s. 7; Hein 2005, s. 123-124;). V vseh državah je delež moških, ki izrablja starševske dopuste nizek.

2.11. Otroško varstvo

Otroško varstvo je poleg starševskih dopustov eno najpomembnejših vprašanj usklajevanja dela in družine. Ureditve po posameznih državah so med seboj zelo različne.

Dve glavni vprašanji v tej zvezi pa sta vprašanje organiziranosti/izvajanja storitev otroškega varstva na eni strani in vprašanje financiranja otroškega varstva na drugi

strani (Kammerman/Gatenio Gabel 2010, s. 6-19; Plantenga/Remery 2009; Lewis 2009, s. 83-95; Anxo et al. 2007, s. 11-12).

V zvezi s prvim vidikom gre za vprašanje, kdo izvaja otroško varstvo. V tej zvezi so glavne dileme: koliko javnega – koliko zasebnega, možnosti za javno-zasebno partnerstvo; koliko formalnega – koliko neformalnega varstva.

Financiranje otroškega varstva pa je lahko urejeno tako, da so možne so razne kombinacije, ki so pogosto odvisne tudi od tega, kdo ga izvaja. Temeljno je vprašanje, kako so porazdeljena bremena med posamezne starše, državo in delodajalca. Vloga delodajalcev je večini držav EU majhna (Plantenga et al. 2005, s. 6), vendar se v zadnjem obdobju spet vedno bolj poudarja in išče možnosti, kako bi sodelovali (Hein/Cassirer 2010, s. 12-16, 93-128; Hein 2005, s. 24-28).

Hein (2005, s. 75) loči med tremi glavnimi vrstami otroškega varstva glede na dva zgoraj omenjena elementa (financiranje, izvajanje):

- Neformalno neplačljivo varstvo,
- Plačljivo varstvo na domu v (bolj ali manj) formalnih oblikah (varuške, gospodinje),
- Formalno plačljivo varstvo (vrtci etc.).

V zvezi z otroškim varstvo lahko nadalje obravnavo delimo glede na to, na katero obdobje otrokove starosti se nanaša, saj ima vsaka svoje posebnosti glede na potrebe otrok v različnih starostnih obdobjih:

- predšolsko varstvo (ki ga spet lahko delimo na zgodnje in kasnejše; npr. do tretjega leta starosti, in od 3. leta do šoloobvezne starosti),
- varstvo šoloobveznih otrok (popoldansko, jutranje, v času počitnic itd.; tudi tukaj lahko ločimo več starostnih mej).

Obravnava usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti se zlasti ukvarja in usmerja v predšolsko varstvo otrok.

Glede formalnega varstva se zlasti izpostavljata dva kazalca, po katerem se presoja ustreznost ureditve:

- *dostopnost* (v tem okviru se obravnava tako organizacijski, časovni, teritorialni vidik, kot tudi finančni vidik dostopnosti otroškega varstva; lahko pa bi razgradili ta vidik na dva dela: *razpoložljivost* in *dostopnost*),
- *kvaliteta*.

Funkcija (formalnega) varstva otrok ni le zagotavljati varstvo in s tem omogočati zaposlenim staršem, da v tem času opravljajo svoje poklicne obveznosti, kar posledično prispeva tudi k večji zaposlenosti žensk in njihovemu bolj enakopravnemu položaju v družbi, temveč *zlasti tudi zagotavljati ustrezen in kvaliteten psihosocialni razvoj, izobraževanje in socializacijo otrok, s tem pa tudi prispevati k izenačevanju možnosti za vse otroke* in uveljavljati temeljne otrokove pravice.

Vprašanje otroškega varstva se torej navezuje tako na zaposlitvene politike kot politike enakih možnosti, hkrati pa ga je treba obravnavati zlasti tudi izhajajoč iz doktrine o otrokovih pravicah kot človekovih pravicah, torej upošteva potrebe otrok v tem njihovem najzgodnejšem razvoju, upošteva individualnost posameznega otroka in njegovo osebnost, hkrati pa tudi njegovo vpetost v družbo in med vrstnike, zato mora biti *načelo največje koristi za otroka* temeljno vodilo pri oblikovanju politik usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti ter v njihovem okviru tudi organizacije in izvajanja otroškega varstva.

V okviru EU je otroško varstvo omenjeno kot del zaposlitvene politike – v evropski zaposlitveni politiki so bili postavljeni cilji glede otroškega varstva (glejte zgoraj: 33% pokritost za otroke do 3. leta starosti, 90% za otroke od 3. leta do šoloobvezne starosti).

V Priporočilu, ki je bilo sprejeto v EU leta 1992, je zastavljen širši pogled na obravnavano tematiko, med drugim pa poudarjene tudi potrebe otroka, prilagodljivost in raznolikost storitev glede na različne potrebe in značilnosti družin in otrok, ter tudi socialna in izobraževalna vrednost otroškega varstva in zahteva, da se skrbstvenemu delu prizna ustrezen družben pomen (Priporočilo Komisije z dne 31. 3. 1992 o varstvu otrok, UL L 123, 8. 5. 1992, s. 16-18).

2.12. Delo s krajšim delovnim časom zaradi starševstva

Gre le za eno od možnosti za lažje usklajevanje poklicnih in delovnih obveznosti, ki pa lahko hkrati prinaša tudi številne pasti in utegne poslabšati položaj žensk na trgu dela, če le matere, ne pa tudi očetje, v večini uveljavljajo to pravico, kar se že kaže tudi v dosedanji praksi. Na nevarnost večje diskriminacije žensk na trgu dela v povezavi s krajšim delovnim časom, spolne segregacije na trgu dela, ohranitve tradicionalne delitve vlog med žensko in moškega in nekatere druge možne negativne vidike dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva (materinstva) opozarjajo številni avtorji (prim npr. Lewis 2009, 2. 114; Hein 2005, s. 138; Bleienbergh 2006, s. 74; Plantenga/Remery 2010, s. 65; Cousins/Tang 2004, s. 532; Blanpain 2010, s. 461; Kresal 2010, s. 113-114 in drugi).

Nekritično zavzemanje za večje deleže zaposlitev s krajšim delovnim časom je lahko vprašljivo, če upoštevamo, da so v mnogih državah prav v tej obliki zaposlitve pretežno zaposlene le ženske in da se prav v tej zvezi izpostavlja eden od največjih problemov posredne, prikrite diskriminacije delavk (slabši delovni pogoji, nižje plačilo, slabše delovnopravno varstvo v zvezi s prenehanjem zaposlitve, manjše možnosti napredovanja, itd.), kar je razvidno tudi iz obsežne prakse Sodišča EU (npr. zadeve C-96/80 Jeanette Jenkins v. Kingsgate; C-171/88 Ingrid Rinner-Kühn; C-170/84 Karin von Weber Hartz v. Bilka-Kaufhaus; C-184/89 Helga Nimz; C-360/90 M. Bötzel; C-256/01 Debra Allonby; C-285/02 Edeltraud Elsner-Lakeberg; C-196/02 Vasiliki Nikoloudi itd.).

V nekaterih državah, kjer je zaposlovanje s krajšim delovnim časom pravzaprav pravilo za ženske, te posledično težko najdejo zaposlitev s polnim delovnim časom ali je sploh ne iščejo. Temu je prilagojeno tudi otroško varstvo, saj se pričakuje, da bodo otroci v vrtcu ali šoli le krajši del dneva in je celodnevno varstvo težko najti. Krajši delovni čas pa ne prinaša samo več časa za družinska in gospodinjstva opravila, temveč tudi samoumevno prevzemanje te odgovornosti. In tako je krog klišejev zaključen.

Zato delo s krajšim delovnim časom ne sme postati nadomestilo za kakovostno, dostopno in ustrezno organizirano javno mrežo otroškega varstva. Prav tako je

pomembno, da se z različnimi ukrepi spodbuja bolj enakomerno izrabo te pravice tako pri materah kot očetih.

Pravico zaposlenih do dela s krajšim delovnim časom zaradi nege in varstva otroka nekateri delodajalci vidijo kot oviro, ki jim povzroča zaplete zlasti pri organizaciji dela, čeprav v resnici prinaša mnoge koristi tudi zanje (npr. večja fleksibilnost, povečanje produktivnosti dela ipd. omenja npr. Hein 2005, s. 145).

Bistveno je tudi, da je za upravičence jasno določena ne le pravica do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva, temveč tudi pravica do vrnitve nazaj na delo s polnim delovnim časom po izteku obdobja dela s krajšim delovnim časom.

2.13. Pravice zaposlenih staršev v razmerju do delodajalca

Za možnost usklajevanja delovnega in družinskega življenja so pomembne številne pravice v zvezi s starševstvom, ki jih ima delavka oziroma delavec v razmerju do svojega delodajalca, bodisi da jih zagotavlja delovna zakonodaja, ali pa kolektivne pogodbe, ali pa izhaja iz dobre prakse delodajalca samega.

Med državami so velike razlike glede tega, kakšno je razmerje med zakonodajo in kolektivnimi pogodbami, ter koliko pravic je zagotovljenih delavkam in delavcem že z zavezujočimi normami, kolikšen pomen pa ima pri tem odnos posameznega delodajalca in njegova praksa, v kateri uvaja dodatne ukrepe, ki ne izhajajo iz zakonodaje.

V tej zvezi so pomembne zlasti npr. pravica delavk v času nosečnosti do posebnega varstva pri delu zaradi varstva zdravja (prepoved opravljanja nevarnega dela, pravica do drugega ustreznega dela, ohranitev višine plače, itd.), pravni režim odpovedi in posebno varstvo za delavke v času nosečnosti, dojenja oziroma starše, ki izrabljajo starševske dopuste, posebno varstvo v zvezi z nočnim delom in nadurnim delom za delavce z družinskimi obveznostmi (soglasje delavca), različne možnosti za fleksibilnejšo razporeditev delovnega časa, itd.

2.14. Drugo

Poleg zgoraj obravnavanih področij starševskih dopustov, otroškega varstva, dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva in drugih vidikov fleksibilnosti delovnega časa ter pravic, ki jih imajo zaposleni starši v delovnih razmerjih, je za učinkovito usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti predvsem pomembna tudi ureditev dostopa do stanovanj, dostopa do zaposlitev, štipendijska politika, ureditev javnega prevoza, pa tudi ureditev oskrbe za starejše, ki potrebujejo pomoč in podporo, kar sicer presega obravnavo v okviru te raziskave, zato naj le opozorimo na medsebojno odvisnost in prepletenost področij.

3. ZAVEZUJOČI MINIMALNI STANDARDI, KI IZHAJAJO IZ MEDNARODNE UREDITVE IN UREDITVE V PRAVU EU

(Barbara Kresal, Katarina Kresal Šoltes, Mitja Novak)

Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja je izredno široko področje in tudi predmet zelo intenzivnega pravnega urejanja. Veljavna slovenska ureditev je umeščena v mednarodnopravni okvir, ki predstavlja zavezujoče minimalne standarde. V tej zvezi so najpomembnejši dokumenti, sprejeti v okviru Mednarodne organizacije dela (MOD), Sveta Evrope (SE) in Evropske unije (EU), ter stališča nadzornih organov teh institucij oziroma sodna praksa SEU v zvezi z relevantnimi normami prava EU.

3.1. Mednarodna organizacija dela (MOD)

MOD posveča vprašanju, ki se navezujejo neposredno ali posredno na usklajevanje poklicnega in družinskega življenja veliko pozornosti od samega začetka svojega delovanja. Že v Ustavi MOD je med drugim poudarjeno načelo enakega obravnavanja in varstvo materinstva, med prvimi konvencijami MOD, že leta 1919, pa je bila sprejeta tudi konvencija o varstvu materinstva (št. 3), ki je prvi zavezujoč mednarodni standard o tem vprašanju.

Med konvencijami MOD, pomembnimi za obravnavano področje, ki zavezujejo Slovenijo, so zlasti:

- Konvencija MOD št. 183 o varstvu materinstva, 2000 (Ur. l. RS – MP, št. 18/09 (RS št. 100/09), 8. 12. 2009),
- Konvencija MOD št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi), 1981 (Ur. l. SFRJ – MP, št. 7/87, Akt o notifikaciji nasledstva, Ur. l. RS – MP, št. 15/92 (RS št. 54/92)),
- Konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, 1958 (Sl. novine FNRJ, št. 3/61, Akt o notifikaciji nasledstva, Ur. l. RS – MP, št. 15/92

(RS št. 54/92)),

- Konvencija št. 175 o delu s krajšim delovnim časom, 1994 (Ur. l. RS – MP, št. 4/01),
- Konvencija št. 102 o minimalnih normah socialne varnosti; 1952 (Ur. l. FLRJ – MP, št. 1/55; Akt o notifikaciji nasledstva, Ur. l. RS – MP, št. 15/92 (RS št. 54/92)),
- in druge.

3.1.1. Konvencija MOD št. 183 o varstvu materinstva, 2000

Konvencija MOD št. 183, ki jo je Slovenija ratificirala leta 2009, spreminja prejšnjo iz leta 1952 (št. 103) o tej tematiki in jo pomembno nadgrajuje. Zaradi ratifikacije te konvencije se avtomatično šteje, da je Slovenija odpovedala prejšnjo konvencijo št. 103, hkrati pa smo ob ratifikaciji izrecno odpovedali tudi starejšo konvencijo št. 3, tako da sedaj Slovenijo glede varstva materinstva zavezuje le konvencija št. 183 in sicer od 1. 3. 2010. Konvencijo je sicer do sedaj ratificiralo 20 držav, 17 pa jih zavezuje še prejšnja (št. 103), tudi najstarejša konvencija št. 3 ima še vedno 24 veljavnih ratifikacij. (podatki v bazi ILOLEX in APPLIS na <http://www.ilo.org>)

Ta konvencija uvodoma med drugim poudarja enakopravnost zaposlenih žensk ter zdravje in varnost matere in otroka. Določa širok krog veljavnosti in v varstvo vključuje vse zaposlene ženske, vključno z vsemi atipičnimi oblikami odvisnega dela; kot izjemo sicer dopušča izvzem določenih kategorij delavcev, če bi uporaba konvencije v tem primeru povzročila posebne in bistvene težave, vendar mora država o tem posebej poročati.

Konvencija ureja naslednje sklope vprašanj:

- varovanje zdravja v času nosečnosti in dojenja,
- porodniški dopust,
- dopust zaradi bolezni in zapletov,
- denarne dajatve (nadomestilo v času dopusta),
- varstvo zaposlitve in nediskriminacija,
- odmor za dojenje.

Konvencija zahteva, da država (po posvetu z reprezentativnimi organizacijami delodajalcev in delavcev) sprejme ustrezne ukrepe, s katerimi zagotovi, da *nosečnicam ali doječim materam ni treba opravljati dela, ki škodljivo vpliva na zdravje matere ali otroka*, ali pomeni večje tveganje za njuno zdravje.

Določen je minimalni *porodniški dopust* v trajanju najmanj 14 tednov (4. čl.). Konvencija zahteva 4 tedne obveznega dopusta po rojstvu otroka, razen če se reprezentativne organizacije delavcev in delodajalcev drugače ne dogovorijo. Dopust pred rojstvom otroka pa se mora podaljšati za čas od predvidenega datuma poroda pa do dejanskega dne poroda. Posebej je določena tudi pravica do dopusta (pred ali po porodom) zaradi zdravstvenih razlogov (5. čl.).

Konvencija posebno pozornost namenja *denarnim dajatvam (nadomestilu) v času porodniškega dopusta iz 4. člena in 'bolniškega' dopusta iz 5. člena*. Denarna dajatev v tem času (pri nas npr. porodniško nadomestilo) mora biti taka, da ženski omogoča, da lahko skrbi za svoje zdravje in zdravje otroka, in ji zagotavlja primerno življenjsko raven. Posebno pravilo se nanaša na denarne dajatve v času porodniškega dopusta, če temeljijo na prejšnjih zaslužkih (izhajajo, tako kot pri nas, iz socialnega zavarovanja in plačevanja prispevkov od plače) – v tem primeru mora dajatev znašati najmanj dve tretjini prejšnjih zaslužkov. Pomembno je tudi, da je pokritost žensk, ki so upravičene do teh dajatev velika – konvencija pravi, da mora pogoje za pridobitev teh dajatev izpolnjevati velika večina žensk, za katere se uporablja konvencija. Ženske, ki ne izpolnjujejo pogojev za pridobitev takšne dajatve, pa morajo biti upravičene do primernih dajatev iz sistema socialnega varstva.

Glede financiranja nadomestila v času dopustov konvencija na prvo mesto postavlja sistem obveznega socialnega zavarovanja in za njimi javne sklade, nato pa omenja še druge načine, v skladu z nacionalno ureditvijo – vse z namenom da se zaščiti položaj žensk na trgu dela. Poudarek je torej, da naj navedena dajatev ne obremenjuje neposredno konkretnega delodajalca (konvencija tudi v tej zvezi omenja možnost izjeme). Zanimiv je 7. čl., ki določa t.i. 'absolutni minimum' glede višine porodniškega dopusta in t.i. bolniškega dopusta, po katerem se za »članico z nezadostno razvitim gospodarskim sistemom in sistemom socialne varnosti« šteje,

da izpolnjuje zahtevo glede višine dajatev, če zagotovi denarne dajatve po stopnji, ki ni nižja od stopnje dajatev ob boleznih ali začasni nezmožnosti za delo.

Konvencija ureja *varstvo pred odpovedjo* in delodajalcu prepoveduje, da »prekine delovno razmerje z delavko med njeno nosečnostjo ali odsotnostjo z dela zaradi dopusta iz 4. ali 5. člena ali v obdobju po njeni vrnitvi na delo, določenem z notranjo zakonodajo in predpisi, razen če to stori zaradi razlogov, ki niso povezani z nosečnostjo ali rojstvom otroka, njunimi posledicami ali nego otroka« (8. čl.). Določeno je tudi *obrnjeno dokazno breme*. Konvencija zagotavlja tudi pravico, da se ženska po končanem porodniškem dopustu *vrne na isto ali enakovredno in enako plačano delovno mesto*.

Izrecno je določena *prepoved diskriminacije* v zvezi z materinstvom. Konvencija še posebej prepoveduje preizkus nosečnosti ob zaposlitvi, razen izjemoma, v predpisanih primerih, ko je opravljanje dela prepovedano ali omejeno za nosečnice ali ženske, ki skrbijo za otroka, oziroma to pomeni večje tveganje za njuno zdravje.

Pri pravici do *odmora za dojenje* oz. skrajšanja dnevnega delovnega časa iz tega razloga konvencija jasno in nedvoumno določa, da se ta čas všteva v delovni čas in temu ustrezno plača.

H konvenciji je bilo sprejeto istoimensko *priporočilo št. 191*, ki med drugim priporoča podaljšanje porodniškega dopusta na vsaj 18 tednov, predvideva podaljšanje dopusta v primeru dvojčkov ali več hkrati rojenih otrok, višino dajatev/nadomestil v času porodniškega dopusta veže na višino delavkininih prejšnjih dohodkov, itd.

3.1.2. Konvencija MOD št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi), 1981

Konvencija MOD št. 156 zavezuje Slovenijo na podlagi pravnega nasledstva, saj jo je ratificirala že Jugoslavija leta 1987. Administrativni svet MOD jo je uvrstil v skupino konvencij, katerih ratifikacija se spodbuja, ker jo šteje za aktualno in ustrezajočo

sedanjim potrebam (t.i. *up-to-date* konvencija). Konvencijo je ratificiralo 41 držav, med evropskimi državami, poleg Slovenije in drugih naslednic Jugoslavije, še npr. Bolgarija, Finska, Francija, Grčija, Litva, Nizozemska, Norveška, Portugalska, Slovaška, Španija, Švedska, itd. (ILOLEX in APPLIS na <http://www.ilo.org/>)

Konvencija št. 156 sledi temeljnemu načelu, ki ga je ob prvem mednarodnem letu žensk izpostavila MOD v Deklaraciji o enakosti možnosti in obravnavanja leta 1975, in sicer da je treba v zvezi z zaposlitvijo in delom ženske varovati na enakih temeljih in po enakih varstvenih normah kot moške, upoštevajoč dosežen razvoj, in da naj moški in ženske nosijo enake odgovornosti v razmerju do svojih otrok in prevzamejo enak delež v drugih družinskih obveznostih, posledično pa se posebno varstvo s ciljem enakosti možnosti in obravnavanja treba zagotavlja tako ženskam kot moškim z družinskimi obveznostmi. Ob tem temeljnem izhodišču je hkrati treba upoštevati dejstvo, da so v sedanji praksi vendarle še vedno ženske tiste, ki prevzemajo večji delež družinskih obveznosti, kar pomembno vpliva tudi na njihov položaj na trgu dela.

Preambula konvencije poudarja, da je treba spremeniti tradicionalno vlogo moškega in ženske v družbi in v družini, da bi lahko dosegli popolno enakopravnost med moškimi in ženskami. Konvencija pa je sicer *zelo gibka, fleksibilna*. Od države zahteva sprejem ustreznih ukrepov za doseg cilja konvencije, vendar izbiro teh ukrepov prepušča državam. Ukrepe za uveljavitev enakosti možnosti in obravnavanja konvencija veže na »nacionalne razmere in možnosti« in omogoča postopnost uveljavitve njenih zahtev, glede na razmere v državi.

Namena/cilja konvencije sta dva:

- zagotoviti enakost možnosti in obravnavanja na področju dela vsem zaposlenim z *družinskimi obveznostmi* (družinske obveznosti kot je poseben, samostojen vidik prepovedi diskriminacije; ker se delavke in delavci z družinskimi obveznostmi srečujejo z večjimi problemi pri delu, so zato v tej zvezi potrebni posebnega varstva, ne glede na to, katerega spola so),
- zagotoviti enakost možnosti in obravnavanja na področju dela tako *delavkam in delavcem* z družinskimi obveznostmi, kar je poseben vidik prepovedi diskriminacije na podlagi spola (eden glavnih vzrokov za manj ugodno obravnavanje žensk na trgu dela so prav njihove družinske obveznosti)

Konvencija določa širok obseg uporabe, saj se uporablja za vse kategorije delavcev in za vse dejavnosti. Uporablja se za delavce z družinskimi obveznostmi, če jim te obveznosti omejujejo možnost, da se pripravijo, vključijo, sodelujejo ali napredujejo v ekonomski aktivnosti. Družinske obveznosti po tej konvenciji obsegajo tako obveznosti delavk in delavcev do njihovih *otrok*, za katere skrbijo (nepreskrbljeni otroci) kot tudi do *drugih članov ožje družine*, ki jim je nedvomno potrebna njihova nega ali pomoč. Opredelitev 'nepreskrbljeni otrok' in 'drug član ožje družine, ki potrebuje nego ali pomoč' je v celoti prepuščena nacionalnim ureditvam.

Konvencija prepoveduje diskriminacijo delavk in delavcev z družinskimi obveznostmi in nalaga državam sprejem vseh ustreznih ukrepov, ki naj zagotovijo učinkovito uresničevanje enakih možnosti in enakega obravnavanja teh delavcev. Konvencija pri tem precej splošno opredeljuje različne možne ukrepe (npr. ukrepi za uveljavitev pravice do proste izbire zaposlitve; upoštevanje potreb teh delavcev pri planiranju v skupnosti in razvijanje skupnostnih služb za varstvo otrok, pomoč družini, itd.; ukrepi v zvezi z informiranjem in izobraževanjem za osveščanje javnosti; ukrepi za vključitev teh oseb v delo). Konvencija tudi izrecno določa, da družinske obveznosti ne smejo biti same po sebi utemeljen razlog za prenehanje zaposlitve. Pri pripravi in uporabi ukrepov za lažje usklajevanje delovnih in poklicnih obveznosti, ki jih sprejme država, je treba omogočiti sodelovanje delavskih in delodajalskih organizacij.

H konvenciji je bilo sprejeto tudi spremljajoče *Priporočilo št. 165*, ki zelo obsežno in pomembno dopolnjuje vsebino konvencije, zlasti z natančnejšim opredeljevanjem različnih možnih ukrepov. Med njimi so, poleg tistih iz konvencije, npr. omenjeni:

- *usposabljanje in zaposlovanje*;
- *delovni pogoji* (omogočati morajo usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti; postopno skrajševanje delovnega časa in nadur ter prožnejša ureditev delovnega časa, počitkov in praznikov; družinske obveznosti upoštevati pri razporejanju na nočno delo, v drug kraj, v izmene; posebna pozornost varstvu v zvezi s t.i. atipičnimi zaposlitvami; pravica do starševskega dopusta; pravica do odsotnosti z dela v primeru bolezni otroka ali drugega odvisnega družinskega člana);
- *službe in ustanove za varstvo otrok in pomoč družini* (biti morajo take, da

zadovoljujejo potrebe in želje, da ustrezajo številu in starosti otrok in drugih odvisnih družinskih članov ter delavcem z družinskimi obveznostmi, da so organizirane prožno in da so zagotovljene brezplačno ali po razumni ceni v skladu z možnostmi delavcev);

- *socialna varnost* (zagotoviti socialne dajatve, davčne oprostitve in druge možnosti, če je potrebno; v času starševskega dopusta in odsotnosti zaradi bolezni otroka zagotoviti socialno varnost; v zvezi z izgubo ali ohranitvijo dajatev za brezposelnost v primeru zavrnitve zaposlitve je pri presoji ustreznosti zaposlitve treba upoštevati družinske obveznosti; podobno pri preselitvi v drug kraj zaradi zaposlitve);
- *pomoč pri izvrševanju družinskih obveznostih* (npr. službe za pomoč družini, za nego na domu in drugo).

3.1.3. Druge konvencije MOD

Poleg konvencij št. 183 in št. 156 so za položaj delavk in delavcev z družinskimi obveznostmi pomembne, vsaj posredno, še številne druge konvencije MOD. Med njimi zlasti še ***Konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, 1958***, ki je temeljna konvencija MOD in najbolj splošno in vseobsegajoče ureja prepoved diskriminacije na področju dela. Pomembna je, ker je diskriminacija žensk, kot posledica njihovih družinskih obveznosti, neločljivo povezana z vprašanjem ustreznih ukrepov za lažje usklajevanje delovnih in poklicnih obveznosti, s katerimi se preprečuje/ zmanjšuje/odpravlja diskriminacija na podlagi spola na področju dela. Konvencija seveda pokriva (čeprav ga izrecno ne omenja) tudi vidik prepovedi diskriminacije (tako delavk kot delavcev) zaradi družinskih obveznosti. Družinske obveznosti pa izrecno omenja v zvezi s sprejemom posebnih ukrepov.

Konvencija št. 111 velja za vse delavce ne glede na obliko njihove zaposlitve in poklic, vključno s samozaposlenimi. Prepoveduje tako neposredno kot posredno diskriminacijo, in sicer pri dostopu do poklicnega usposabljanja, pri dostopu do zaposlitve in v zvezi z delovnimi razmerami. Predvideva in dopušča sprejem spodbujevalnih ukrepov, ki naj omogočijo učinkovito dejansko uveljavitev načela enakih možnosti in obravnavanja v praksi, in posebnih ukrepov (v korist določenih

ranljivih skupin delavcev), ki ne štejejo za diskriminacijo. Konvencija določa, da posebno varstvo, zagotovljeno z drugimi konvencijami MOD, ne predstavlja diskriminacije, in da lahko država določi, da se za diskriminacijo ne štejejo tudi drugi posebni ukrepi, ki so oblikovani z namenom, da se upošteva posebne potrebe/zahteve oseb, ki zaradi spola, ..., družinskih obveznosti, ... potrebujejo posebno varstvo in podporo.

Nadalje so pomembne tudi **konvencije MOD, ki urejajo različne fleksibilne/atipične oblike zaposlitve**, saj so v teh oblikah praviloma pogostejše zaposlene ženske, domnevno prav zaradi njihovega slabšega položaja na trgu dela zaradi njihovih družinskih obveznosti, zato pomeni ustrezno dvigovanje, krepitev varstva zaposlenih v atipičnih oblikah zaposlitve pomemben ukrep, ki posredno izboljšuje tudi položaj žensk oziroma zaposlenih z družinskimi obveznostmi. Med njimi je treba omeniti zlasti *Konvencijo št. 175 o delu s krajšim delovnim časom*, 1994, ki jo je Slovenija ratificirala in jo zavezuje, ki določa pravilo enakega varstva delavcev, ki delajo krajši delovni čas. V zvezi z atipičnimi oblikami dela je MOD sprejela še druge konvencije, npr. o *delu na domu*, ki pa je Slovenija ni ratificirala.

3.2. Svet Evrope (SE)

3.2.1. Splošno

Na ravni Sveta Evrope (SE) sta pomembni:

- Evropska socialna listina (spremenjena) (v nadaljnjem besedilu: MESL) iz leta 1996 (Ur. l. RS – MP, št. 7/99 (RS št. 24/99), 10. 4. 1999) in
- Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (v nadaljnjem besedilu Evropska konvencija o človekovih pravicah; EKČP) iz leta 1950 (Ur. l. RS – MP, št. 7/94 (RS št. 33/94), 13. 6. 1994).

Oba mednarodna dokumenta je Slovenija ratificirala in sta za njo obvezujoča, enako kot tudi praksa nadzornih organov SE nad spoštovanjem prevzetih obveznosti. Omenjena mednarodna dokumenta zavezujeta tudi vse ostale države članice EU in sta bolj ali manj inkorporirana tudi v pravo EU, saj se ustanovitveni pogodbi v okviru EU na več mestih izrecno sklicujeta na oba dokumenta (glej: 2. odstavek 6. člena

PEU, 151. člen PDEU), prav tako pa se na oba dokumenta sklicuje pri svojih odločitvah tudi Sodišče EU.

EKČP za razliko od MESL ne vsebuje posebnih določb o varstvu pravic na obravnavanem področju. Konvencija tudi ne nalaga splošne dolžnosti prepovedi diskriminacije, zato se morebitna diskriminacija, na primer na podlagi spola, materinstva ali starševstva, ne bi obravnavala samostojno, neodvisno, temveč le v povezavi s katero od drugih pravic, priznanih v EKČP. Tako je na primer v zadevi *Schuler-Zgraggen proti Švici* (Sodba Evropskega sodišča za človekove pravice, *Schuler-Zgraggen v. Switzerland.*, z dne 24. junij 1993, Series A, No. 263) sodišče ugotovilo – s tem, ko so švicarski državni organi ženski, ki je rodila preklicali invalidsko pokojnino in svoj ukrep utemeljili z domnevo, da formalno ne bi bila več zaposlena, ker bi ves čas posvetila gospodinjstvu in materinstvu, pri zavrnitvi njene pritožbe pa je pritožbeno sodišče kot edino osnovo za svojo odločitev upoštevalo domnevo, da ženske po porodu prenehajo delati – razliko v obravnavi na podlagi spola in kršitev prvega odstavka 6. člena EKČP (pravica do poštenega sojenja) in 14. člena EKČP z utemeljitvijo, da za razlikovanje ni bilo razumne in objektivne utemeljitve.

MESL podobno kot EKČP določa *prepoved diskriminacije* s splošno določbo (člen E), ki se lahko uveljavlja v povezavi s katero od pravic, priznanih v MESL, ob tem pa za razliko do EKČP, priznava tudi posebne pravice na področju usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti, kot samostojne pravice. V nadaljevanju sledi podrobnejša predstavitev relevantnih določb iz Evropske socialne listine in stališč njenega nadzornega organa, ki je izoblikoval pomembno prakso na tem področju, ki je za Slovenijo obvezujoča.

3.2.2. Evropska socialna listina, spremenjena (MESL)

Evropska socialna listina, spremenjena (MESL) je bila sprejeta 3. maja 1996 v Strasbourgu in pomeni nadgradnjo prvotne, leta 1961 sprejete Evropske socialne listine. Pokriva širok spekter 31-ih temeljnih pravic, ki se nanašajo na nastanitev, zdravje, izobraževanje, zaposlovanje, sindikalno svobodo, socialno varnost in

prepoved diskriminacije, med njimi tudi pravice delavcev v zvezi z usklajevanjem poklicnega in družinskega življenja in v zvezi z varstvom žensk zaradi materinstva.

Za obravnavano področje so zlasti pomembni:

- 8. člen, ki določa pravico zaposlenih žensk do porodniškega varstva,
- 27. člen, ki določa pravico delavcev z družinskimi obveznostmi do enakih možnosti in enakega obravnavanja
- 20. člen, ki določa pravico do enakih možnosti na podlagi spola, kot tudi druge določbe iz sklopa prepovedi diskriminacije na podlagi spola, med njimi zlasti tudi 3. odstavek 4. člena o enakem plačilu za delo enake vrednosti ne glede na spol,
- splošna določba o prepovedi razlikovanja (člena E V.dela MESL), ki se nanaša na uresničevanje vseh pravic, ki jih zagotavlja MESL.

V širšem smislu se na obravnavano področje navezujejo tudi druge določbe MESL, med njimi na primer določba:

- 16. člena, ki določa pravico družine do socialnega, pravnega in ekonomskega varstva,
- 17. člena, ki določa pravico otrok in mladostnikov do socialnega, pravnega in ekonomskega varstva,
- 12. člena, ki določa pravico do socialne varnosti in druge.

Učinkovitost MESL zagotavlja tudi **sistem nadzora**, ki temelji na sistemu poročanja s strani držav podpisnic in sistemu kolektivnih pritožb, najpomembnejši organ nadzora nad izpolnjevanjem obveznosti iz listine pa je *Evropski odbor za socialne pravice* (EOSP; *The European Committee of Social Rights*). Prakso EOSP tvorijo njegove odločitve, ki jih sprejema v obliki *stališč* (*Conclusions*), kadar obravnava poročila držav o izpolnjevanju obveznosti iz listine, in v obliki *odločitev* (*Decisions*), kadar odloča o kolektivnih pritožbah. Glede na nov sistem rednega poročanja, so v **4. tematsko skupino** uvrščene pravice s področja »Otrok, družine in migrantov« in sicer poleg pravice zaposlenih žensk do porodniškega varstva (8. člen) in pravice delavcev z družinskimi obveznostmi do enakih možnosti in enakega obravnavanja (27. člen), še pravica otrok in mladostnikov do varstva (7. člen), pravica družine do socialnega, pravnega in ekonomskega varstva (16. člen), pravica otrok in mladostnikov do socialnega, pravnega in ekonomskega varstva (17. člen), pravica

zdomskih delavcev in njihovih družin do varstva in pomoči (19. člen) in pravica do nastanitve (31. člen) (Slovenija je morala zadnje poročilo za to tematsko skupino posredovati EOSP do konca oktobra 2010).

Namen določbe **8. člena MESL o pravicah zaposlenih žensk do porodniškega dopusta** je omogočiti delavkam, da lahko polno uresničujejo svoje materinske obveznosti, brez strahu, da bi zaradi tega izgubile zaposlitev. Določba 8. člena je kompleksna, saj vsebuje tako pravice iz sistema delovnega prava (pravice, ki jih mora zagotavljati delavki delodajalec na podlagi pogodbe o zaposlitvi; na primer prepoved odpuščanja), kot tudi standarde iz sistema socialne varnosti (na primer plačani porodniški dopust oziroma finančna upravičenja v času takega dopusta). Učinkovito uresničevanje te pravice mora Slovenija v skladu z MESL zagotavljati vsaj v naslednjem minimalnem obsegu:

- s *plačanim dopustom*, ustreznimi nadomestili iz socialnega zavarovanja ali z nadomestili iz javnih sredstev omogočiti ženskam, da pred porodom in po njem dobijo dopust najmanj štirinajst tednov (prvi odstavek 8. člena);
- šteti kot nezakonito, če delodajalec svojo delavko obvesti o *odpustu* po tem, ko ga ta obvesti o svoji nosečnosti, pa do konca njenega porodniškega dopusta, ali če jo obvesti o odpustu ob takem času, da bi odpust začel veljati v tem obdobju (2. odstavek 8. člena);
- omogočiti *doječim materam*, da so lahko v ta namen primeren čas odsoten z dela (3. odstavek 8. člena);
- s predpisi urediti zaposlitev nosečnic, porodnic in doječih mater pri *nočnem delu* (4. odstavek 8. člena);
- *prepoved zaposlitev* nosečnic, porodnic in doječih mater pri podzemnem rudarjenju in pri vseh drugih *delih, ki so neprimerna*, ker so nevarna, nezdrava ali prenaporna in sprejmejo primerne ukrepe za varstvo pravic teh žensk v zvezi z zaposlitvijo (5. odstavek 8. člena).

Določba o prepovedi odpusta (2. odstavek 8. člena) se ne sme razlagati tako, kot da predpisuje popolno prepoved, saj so izjeme dopustne v primeru krivdnega razloga na strani delavke (kršitev delovne obveznosti, ki je lahko podlaga za prenehanje delovnega razmerja), prenehanja poslovanja podjetja ali izteka določenega časa v primeru pogodb o zaposlitvi za določen čas (gl. Dodatek k Evropski socialni listini, spremenjeni, II. del).

Določba 8. člena se nanaša na ženske, ki so *stranke pogodbe o zaposlitvi*, ne glede na to, ali imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za krajši ali polni delovni čas (ECSR, Conclusions XIII-4, pp. 85-86 (Nizozemska), Conclusions XV-2, p. 345; Conclusions XIII-1, pp.174-175 (Irska)), za nedoločen ali določen čas (ECSR, Conclusions XIII-4, p. 73), za delo gospodinj (household work) (ECSR, Conclusions XIII-4, pp 85-86 (Nizozemska), Conclusions XIII-4, pp. 93-94 (Avstrija), Conclusions XIII-4, pp. 96-97 (Italija), Conclusions XV-1, p 345 (Nizozemska)), na področju javnega sektorja ali na morju, neodvisno od okoliščine, ali so državljanke držav podpisnic (*Światkowski, Andrej Marian. 2007: Charter of Social Rights of the Council of Europe, Kluwer Law International, str. 130*). Pravice iz 8. člena se nanašajo na obdobje *materinstva* (ECSR, Conclusions XI-1, p 103 (Grčija)).

Namen določbe **27. člena o pravicah delavcev z družinskimi obveznostmi do enakih možnosti in enakega obravnavanja** je prepoved diskriminacije na podlagi spola med delavci in delavkami z družinskimi obveznostmi, kot tudi prepoved diskriminacije med delavci z družinskimi obveznostmi in tistimi delavci, ki takih obveznosti nimajo. Iz Dodatka k MESL izhaja, da se za delavce z družinskimi obveznostmi štejejo delavci obeh spolov, ki imajo družinske obveznosti do »vzdrževanih otrok in drugih članov njihove ožje družine, ki očitno potrebujejo njihovo nego ali podporo«. Ta izraz obsega osebe, ki jih kot take opredeljuje notranja zakonodaja posamezne države podpisnice. Bistvo standardov iz 27. člena je v tem, da se zagotovi, da družinske obveznosti delavcev ne bi omejevale njihovih možnosti za pripravo, začetek, sodelovanje ali napredovanje v poklicni dejavnosti.

Na podlagi 27. člena MESL mora Slovenija zagotoviti delavcem z družinskimi obveznostmi naslednje pravice:

- pravico do dostopa, ohranitve in ponovne zaposlitve po odsotnosti zaradi družinskih obveznosti, vključno z ukrepi na področju poklicnega usmerjanja in izobraževanja (1a. odstavek 27. člena),
- upoštevati njihove potrebe glede pogojev zaposlovanja in socialnega varstva (1b. odstavek 27. člena),
- razvijati javne in zasebne službe, zlasti za dnevno in druge oblike otroškega varstva (1c. odstavek 27. člena),

- vsakemu od staršev omogočiti starševski dopust po izteku porodniškega dopusta, v skladu z nacionalno ureditvijo (2. odstavek 27. člena),
- zagotoviti, da družinske obveznosti same po sebi niso veljaven razlog za prenehanje zaposlitve (3. odstavek 27. člena).

EOSP navaja, da je namen 1.a odstavka 27. člena MESL zagotoviti delavcem z družinskimi obveznostmi enake možnosti glede dostopa, ohranitve in ponovne zaposlitve, glede na to, da se ti delavci lahko soočajo s težavami na trgu dela prav zaradi izpolnjevanja družinskih obveznosti. Zato morajo ukrepi države preprečiti, da bi bili taki delavci diskriminirani zaradi njihovih družinskih obveznosti (ECSR, Conclusions 2005 (Slovenia), p. 45). Iz stališč EOSP izhaja, da se ukrepi v zvezi z upoštevanjem potreb takih delavcev glede pogojev zaposlitve (1b. odstavek 27. člena), nanašajo zlasti *na dolžino in organizacijo delovnega časa*. Prav tako bi takšni delavci morali imeti *možnost zaposlitve za krajši delovni čas in ponovne vrnitve v zaposlitev za polni delovni čas* (ECSR, Conclusions 2005 (Slovenia), p. 46).

V zadnjih stališčih EOSP, ki so se nanašala na izpolnjevanje obveznosti Slovenije iz 8. in 27. člena MESL, je bilo ugotovljeno, da je slovenska zakonodaja in praksa v skladu z zahtevami iz 2. odstavka 8. člena, 5. odstavka 8. člena, 2. odstavka 27. člena in 3. odstavka 27. člena MESL. Medtem, ko je EOSP zahteval od Slovenije dodatna pojasnila in informacije o posameznih vprašanjih v zvezi z izpolnjevanjem obveznosti Slovenije glede 1. odstavka 8. člena (trajanje zakonsko predpisanega minimalnega časa porodniškega dopusta po porodu), 3. odstavka 8. člena (ali odsotnost z dela zaradi dojenja plača delodajalec kot delovni čas ali gre za nadomestilo iz naslova starševskih prejemkov), 4. odstavka 8. člena (ali nacionalna ureditev še posebej ureja varstvo nosečnic, porodnic in doječih mater v zvezi z delovnim časom, zdravstvenimi pregledi, počitki, itd.) ter 1. odstavka 27. člena MESL (sprejeti ukrepi za zagotavljanje enakih možnosti delavcev z družinskimi obveznostmi na področju poklicnega usmerjanja in izobraževanja, v zvezi s čemer je EOSP izpostavil položaj tujih delavcev, ki se jim zagotavlja dostop do poklicnega usposabljanja in programov politike zaposlovanja po nacionalni ureditvi le pod pogojem, da so pridobili delovno dovoljenje za nedoločen čas). Oceno o izpolnjevanju obveznosti Slovenije glede navedenih določb MESL je EOSP odložil do pridobitve zahtevanih dodatnih pojasnil (ECSR, Conclusions 2005 (Slovenia), p. 4.

Poročilo Slovenije se je nanašalo na obdobje od 1.1.2001 – 31.12.2002). V zvezi z določbo 20. člena MESL, v okviru katere je EOSP presojal tudi izpolnjevanje obveznosti iz 3. odstavka 4. člena MESL o pravici do enakega plačila za delo enake vrednosti ne glede na spol, je EOSP ugotovil, da slovenska zakonodaja in praksa nista v nasprotju z MESL (ECSR, Conclusions 2006 (Slovenia), pri čemer se ocena nanaša na obdobje poročila od 1.1.2003 – 31.12.2004), razen glede ureditve nočnega dela žensk v industriji in gradbeništvu, kjer pa naj bi nacionalna zakonodaja zaradi omejevanja zaposlovanja žensk, kolikor se omejitve ne nanašajo na posebno varstvo nosečnic, porodnic in doječih mater, pomenila kršitev 20. člena MESL (ECSR, Conclusions 2008 (Slovenia)). Stališča se nanašajo na obdobje od 1.1.2005 – 31.12.2006. EOSP je štel nacionalno zakonodajo glede nočnega dela žensk kot pretirano omejujočo in zato diskriminatorno. Poudaril je, da mora biti nočno delo urejeno za vse delavce (glej člen 7. odstavek 2. člena MESL) in da razen (z izjemo nosečnic, porodnic in doječih mater) ne sme biti razlik v obravnavi med moškimi in ženskami).

3.3. Evropska unija (EU)

3.3.1. Splošno

Načelo enakosti je kot temeljno splošno načelo del prava EU. Načelo enakih možnosti in enakega obravnavanja je vključeno v **obe ustanovitveni pogodbi** (10. člen PDEU – Pogodbe o delovanju Evropske unije; 19. člen PDEU kot podlaga za sprejem ukrepov zoper diskriminacijo; 157. člen PDEU o enakem plačilu za delavke in delavce; 6. člen PEU – Pogodbe o Evropski uniji, ki določa, da Unija priznava pravice, svoboščine in načela iz **Listine EU o temeljnih pravicah**).

Listina Evropske unije o temeljnih pravicah, z dne 7. decembra 2000, prilagojena 12. decembra 2007 v Strasbourgu (v nadaljevanju: Listina Unije) (UL 2010/C 83, 30. 3. 2010; s. 389-403; ta objava vključuje besedilo Listine, ki je bila skupaj s Pojasnili k Listini predhodno objavljena v UL 2007/C 303, 14. 12. 2007, s. 1-16) je na ravni Unije prvič združila v enem dokumentu vse temeljne pravice, tako civilne in državljanske, kot tudi socialne in ekonomske. Listina Unije potrjuje pravice, kot izhajajo zlasti iz

skupnih ustavnih tradicij in mednarodnih obveznosti držav članic, EKČP, ESL in Listine Skupnosti iz leta 1989, ter sodne prakse SEU in ESČP (iz Preambule Listine Unije). Glede vprašanja o njeni pravno zavezujoči naravi, je treba pojasniti, da sicer ob podpisu ni bila vključena med primarne akte Unije, je pa vključena v samo Pogodbo EU z uveljavitvijo Lizbonske pogodbe in je s 1. 12. 2009 tudi eksplicitno dobila enako pravno veljavnost kot obe ustanovitveni pogodbi (1. odstavek 6. člena PEU). Listina pod naslovom 'Enakost' med drugim določa, da so vsi pred zakonom enaki (20. člen), da je prepovedana vsakršna diskriminacija na podlagi spola in drugih naštetih osebnih okoliščin, v nadaljevanju med drugim še posebej zagotavlja enakost žensk in moških (23. člen) in pravice otroka (24. člen).

V okviru EU so za obravnavano področje poleg primarnih virov zlasti pomembne naslednje **direktive**:

- Direktiva 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 (UL L 68, 18. 3. 2010, s. 13-20)
- Direktiva 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (UL L 348, 28.11.1992, s. 1-8)
- Direktiva 2006/54/ES o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano) (UL L 204, 26. 7. 2006, s. 23-36)
- Direktiva 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC (UL L 14, 20. 1. 1998, s. 9-14)
- Direktiva 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP (UL L 175, 10. 7. 1999, s. 43-48)
- Direktiva 2008/104/ES z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (UL L 327, 5. 12. 2008, s. 9-14)
- 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 (UL L 180, 15. 7. 2010, s. 1–6)

3.3.2. Direktiva 2010/18 o starševskem dopustu

Starševski dopust je bil prvič predmet urejanja na ravni EU leta 1996 v direktivi 96/34/ES, ki jo novejša direktiva iz leta 2010 razveljavlja. Direktiva 2010/18 uveljavlja revidiran okvirni sporazum o starševskem dopustu, ki so ga sklenili socialni partnerji na ravni EU dne 18. 6. 2009; direktivo je Svet EU sprejel 8. 3. 2010, objavljena je bila 18. 3. 2010, rok za prenos direktive v nacionalno zakonodajo se izteče 8. 3. 2012, izjemoma pa ima lahko država članica v primeru posebnih težav na voljo za prenos še eno dodatno leto (tj. do 8. 3. 2013).

Revidiran okvirni sporazum že v preambuli poudarja, da *določa minimalne zahteve glede starševskega dopusta kot pomembnega dejavnika pri usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti in pri uveljavljanju načela enakosti med ženskami in moškimi.*

Na eni strani umešča politike usklajevanja poklicnega in družinskega v funkcijo zaposlitvenih ciljev (večja zaposlenost žensk prispeva k večji splošni zaposlenosti) in v okvir pristopa urejanja trga dela po načelu prožne varnosti, na drugi strani pa poudarja enakost spolov kot cilj, spodbujanje sodelovanja žensk na trgu dela in delitev obveznosti glede varstva otrok med ženskami in moškimi.

V preambuli poudarja tudi potrebo po upoštevanju *vedno večje raznolikosti družinskih struktur*. Preambula poudarja, da dosedanje spodbujanje moških pri prevzemanju enakega deleža družinskih obveznosti ni obrodilo zadovoljivih sadov, zato »bi bilo treba sprejeti učinkovitejše ukrepe za spodbujanje enakopravnejše delitve družinskih obveznosti med moškimi in ženskami«. Med drugim poudarja tudi *vlogo dohodka* kot enega od dejavnosti, ki vplivajo na izrabo starševskega dopusta.

Sporazum se uporablja za vse delavke in delavce, ki imajo pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, v skladu z nacionalno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami in/ali

prakso, pri čemer poudarja, da niso izključeni delavci v t.i. atipičnih oblikah zaposlitve (krajši delovni čas, za določen čas, agencijski delavci).

Namen sporazuma je določanje minimalnih zahtev, ki so namenjene lažjemu usklajevanju starševskih in poklicnih obveznosti zaposlenih staršev, pri čemer je treba upoštevati vedno večjo raznolikost družinskih struktur in nacionalno ureditev. V nadaljevanju so konkretnije *urejeni zlasti naslednji vidiki*:

- Pravica do starševskega dopusta
- Nediskriminacija, vključno z vprašanjem ohranitve pridobljenih pravic in pravic v postopku pridobitve na dan nastopa starševskega dopusta, pravico do vrnitve na delovno mesto, varstvom pred odpovedjo
- Fleksibilno urejanje delovnega časa po vrnitvi s starševskega dopusta
- Proste delovne ure za nujne družinske obveznosti

Sporazum zagotavlja delavkam in delavcem individualno pravico do *starševskega dopusta* v trajanju štirih mesecev. Praviloma se dodeli na neprenosljivi podlagi, pri čemer sporazum kot minimum neprenosljivosti določa, da se – z namenom spodbujanja enakopravnejše izrabe dopusta med obema staršema – vsaj eden od štirih mesecev starševskega dopusta dodeli na neprenosljivi podlagi. Obdobje izrabe starševskega dopusta je v sporazumu zamejeno s starostjo osmih let otroka.

Konkretna ureditev starševskih dopustov je – upoštevajoč raznolikost po državah članicah – v veliki meri prepuščena nacionalnim ureditvam. Pogoji za dostop do starševskega dopusta in podrobna pravila za način njegove izrabe se določijo z zakonodajo in/ali kolektivnimi pogodbami v državi članici, upoštevajoč minimalne zahteve iz sporazuma.

Vprašanje plačila/dohodkov v času izrabe starševskega dopusta sporazum v celoti prepušča posameznim državam članicam in v tej zvezi ne določa nobenih minimalnih zahtev; omenja le, da je treba pri tem upoštevati vlogo dohodka kot enega od dejavnikov, ki vplivajo na izrabo starševskega dopusta.

Sporazum določa pravico vseh delavcev, da se po koncu starševskega dopusta *vrnejo na isto delovno mesto* ali, če to ni mogoče, na enakovredno ali podobno

delovno mesto. V zvezi z ohranitvijo pravic sporazum pravi, da se *pravice delavca, ki so pridobljene ali so v postopku pridobitve na dan, ko se starševski dopust začne, take, kot so, ohranijo do konca starševskega dopusta, in da se te pravice uporabijo po koncu starševskega dopusta, vključno z vsemi spremembami, ki izhajajo iz nacionalne zakonodaje, kolektivnih pogodb in/ali prakse*. Potrebno je sprejeti tudi ukrepe za varstvo delavcev pred manj ugodno obravnavo ali odpustom na podlagi prošnje za starševski dopust ali odhoda na starševski dopust.

Sporazum v nadaljevanju omenja možnost, da delavec po vrnitvi s starševskega dopusta zahteva *spremembe (trajanja/razporeditve) delovnega časa* in izpostavlja pomen ohranjanja stikov z delodajalcem med starševskim dopustom za lažjo vrnitev nazaj na delo. Določa tudi pravico delavcev do prostih ur »v primeru višje sile za nujne družinske obveznosti zaradi bolezni ali nesreče, ko je takojšnja prisotnost delavca nepogrešljiva«, in to – tako kot tudi druge ukrepe – prepušča v konkretno urejanje posameznim državam članicam.

Sporazum, ki določa minimalne zahteve, izrecno poudarja, da lahko država članica uporabi ali uvede ugodnejše določbe, in da izvajanje sporazuma ne more biti veljavna podlaga za zmanjševanje splošne ravni varstva delavcev v določeni državi.

3.3.3. Direktiva 92/85 o varstvu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo

Pripravljene so spremembe te direktive, ki pa zaenkrat še niso bile sprejete (Predlog direktive o spremembah direktive 92/85, COM(2008) 637 konč., 3. 10. 2008). Predlagane spremembe želijo izboljšati varstvo nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, in prispevati k boljšemu usklajevanju poklicnega, zasebnega in družinskega življenja. Med drugim je predlagano *podaljšanje minimalnega trajanja porodniškega dopusta s 14 na 18 tednov*, pri čemer bi bilo obveznih šest tednov po porodu (Evropski parlament je predlagal podaljšanje na 20 tednov plačanega dopusta, vendar Svet EU na zasedanju decembra 2010 temu ni bil naklonjen, tudi sicer je vrsta vprašanj še odprtih; Evropski parlament je med drugim predlagal tudi pravico do vsaj dvotedenskega polno plačanega očetovskega dopusta, poudaril, da

porodniški dopust ne bi služil svojemu namenu, če ga ne bi spremljale vse pravice, ki izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi, vključno z ohranitvijo polne plače, itd.). Sledil je postopek usklajevanja. Maja 2011 je bilo v zvezi s predlagano spremembo direktive 92/85 o varstvu nosečih delavk izdelano Poročilo o napredku (<http://register.consilium.europa.eu/pdf/sl/11/st10/st10541.sl11.pdf>), iz katerega izhaja, da so med posameznimi organi in posameznimi državami članicami še vedno velike razlike in razhajanja. Večina držav je podarjala, da naj direktiva določa le minimalne standarde, prav tako niso bili naklonjeni predlogom Evropskega parlamenta, zlasti podaljšanju porodniškega dopusta in povečevanju stroškov v zvezi s tem. V kratkem se pričakuje tudi stališča evropskih socialnih partnerjev, saj so bili ti decembra 2010 pozvani, naj podajo svoja mnenja o spornih vprašanih predlaganih sprememb direktive 92/85. Izid predlaganih sprememb direktive 92/85 je tako v tem trenutku precej negotov.

Sedanja direktiva 92/85 določa pravico do *porodniškega dopusta* v minimalnem trajanju 14 tednov, varstvo pred *odpovedjo* od začetka nosečnosti pa do konca porodniškega dopusta, pravico do ohranjanja plačila/nadomestila v času porodniškega dopusta in ureja še vrsto drugih vprašanj v zvezi z varstvom nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile in ki dojijo (t.i. varovanih delavk), tako npr. njihovo varstvo pred opravljanjem nevarnih/škodljivih del, varstvo pred opravljanjem nočnega dela, odsotnost z dela zaradi zdravniških pregledov.

3.3.4. Direktiva 2006/54 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano)

Direktiva 2006/54 je ena najpomembnejših direktiv EU in določa prepoved diskriminacije na podlagi spola glede vseh vidikov zaposlitve in poklicnega dela. Gre za enoten dokument, ki združuje in nadomešča vse dotedanje direktive s tega področja, ki so bile prej razdrobljene in tudi večkrat spremenjene (direktiva 76/207 s spremembami 2002/73; direktiva 86/378; direktiva 75/117 in direktiva 97/80), upošteva razvoj in stališča sodne prakse SEU na tem področju, dodaja pa tudi nekaj novosti.

V preambuli direktiva poudarja, da je enakost moških in žensk *temeljno načelo prava Skupnosti*. Preambula omenja tudi pomen posebnih ukrepov v korist zapostavljenega spola, ter ustrezne, sorazmerne in odvračilne kazni, ustrezno odškodnino, itd.

Namen direktive 2006/54 je zagotoviti uresničevanje načela enakih možnosti in enakega obravnavanja moških in žensk na področju zaposlovanja in poklicnega dela, to je glede dostopa do zaposlitve, vključno z napredovanjem in dostopom do poklicnega usposabljanja, glede delovnih pogojev, vključno s plačilom, in glede poklicnih sistemov socialne varnosti. Direktiva prepoveduje neposredno in posredno diskriminacijo, kot diskriminacijo šteje tudi nadlegovanje, vključno s spolnim nadlegovanjem, in navodila za diskriminiranje, v okvir diskriminacije pa izrecno vključuje tudi »kakršno koli manj ugodno obravnavanje žensk, ki je povezano z nosečnostjo ali s porodniškim dopustom v smislu Direktive 92/85/EGS« (2. čl.).

Z vidika obravnavane tematike usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, je pomembna določba 3. člena direktive 2006/54, ki izrecno *dopušča pozitivne ukrepe*, ki jih države lahko ohranijo ali uvedejo z namenom dejanske uveljavitve polne enakosti moških in žensk v poklicnem življenju.

Posebna določba je namenjena *vrnitvi iz porodniškega dopusta* (15. čl.): »Ženska je po koncu porodniškega dopusta upravičena do vrnitve na svoje delovno mesto ali na enakovredno delovno mesto pod pogoji, ki zanjo niso manj ugodni, in ima pravico do vseh izboljšav delovnih pogojev, do katerih bi bila upravičena med svojo odsotnostjo.«

Direktiva posebej omenja *tudi očetovski in posvojiteljski dopust* (16. čl.), ko pravi, da ne posega v pravico držav članic, da priznajo ločeno pravico do omenjenih vrst starševskega dopusta. Države članice, ki priznavajo takšne pravice, morajo sprejeti potrebne ukrepe za zaščito delavcev in delavk pred odpuščanjem zaradi uveljavljanja omenjenih pravic in zagotoviti, da so po koncu takšnega dopusta upravičeni do vrnitve na svoja delovna mesta ali enakovredna delovna mesta pod pogoji, ki zanje niso manj ugodni, in da imajo pravico do vseh izboljšav delovnih pogojev, do katerih bi bili upravičeni med svojo odsotnostjo. V zvezi s pravico do očetovskega ali

posvojiteljskega dopusta direktiva torej zagotavlja enako pravno varstvo, kot jo imajo delavke v zvezi s porodniškim dopustom.

Direktiva ima tudi določbe o ukrepih za *spodbujanje enakega obravnavanja* (organi za enakost, socialni dialog, nevladne organizacije – 20. do 22. člen). Vsebuje pa tudi pravilo o *minimalnih zahtevah*, po katerem lahko države članice ohranijo ali uvedejo ugodnejše predpise in po katerem direktiva »... nikakor ne more biti zadosten razlog za zniževanje ravni varstva pravic delavcev...« (27. člen). Določa, da ne posega v določbe glede varstva žensk, še posebej v zvezi z nosečnostjo in materinstvom, in da ne posega v direktivo 92/85 o varstvu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, in ne v direktivo 96/34 o starševskem dopustu (nova direktiva 2010/18). Zahteva tudi integracijo načela enakosti spolov v vse aktivnosti države, kot so oblikovanje predpisov, njihovo izvajanje, vodenje politike, ter ustrezno razširjanje informacij o ukrepih po tej direktivi, ki med drugim omenja tudi informiranje na delovnem mestu.

3.3.5. Druge direktive EU

Omeniti velja še novo sprejeto **Direktivo 2010/41 o uporabi načela enakega obravnavanja moških in žensk, ki opravljajo samostojno dejavnost (razveljavlja prejšnjo direktivo 86/613)**, ki ureja prepoved diskriminacije na podlagi spola za *samozaposlene osebe* ter za *njihove zakonce* in – kolikor nacionalna zakonodaja priznava – *njihove življenjske partnerje*, ki niso zaposleni ali poslovni partnerji, kadar običajno sodelujejo pri njihovi dejavnosti. Med drugim ustrezneje ureja varstvo materinstva samozaposlenih mater. Posebna določba o dajatvah za materinstvo (8. čl.) predvideva ukrepe, ki bi omogočili dodelitev zadostnega nadomestila za materinstvo samozaposlenim delavkam in zakonskim partnerkam in (če jih nacionalna ureditev priznava) tudi življenjskim partnerkam, zato da bi lažje prekinile poklicno dejavnost zaradi nosečnosti ali materinstva za najmanj 14 tednov.

Direktiva ureja še številne druge vidike prepovedi diskriminacije na podlagi spola za samozaposlene. Rok za prenos direktive je 5. 8. 2012; prav glede določb o varstvu

materinstva in o socialni zaščiti za zakonske in življenjske partnerke pa se lahko državi podaljša ta rok za dve leti (torej do 5. 8. 2014).

Nadalje so pomembne tudi *direktive EU, ki urejajo različne fleksibilne/atipične oblike zaposlitve*, saj so v teh oblikah praviloma pogostejše zaposlene ženske, domnevno prav zaradi njihovega slabšega položaja na trgu dela zaradi njihovih družinskih obveznosti. Iz prakse SEU je razvidno, da so te t.i. atipične oblike zaposlitve (bile) vir številnih primerov posredne diskriminacije žensk v zaposlitvi. Zato so izrednega pomena v novem obdobju sprejete Direktiva 97/81 o delu s krajšim delovnim časom, Direktiva 1999/70 o delu za določen čas in Direktiva 2008/104 o agencijskih delavcih. Vse izhajajo iz načela prepovedi diskriminacije in zagotavljanja načela enakega obravnavanja.

3.3.6. Novejša sodna praksa SEU

Zadeve iz sodne prakse Sodišča Evropske unije (SEU), pomembne z vidika usklajevanja družinskega in poklicnega življenja, se nanašajo zlasti na področje prepovedi diskriminacije na podlagi spola, na varstvo delavk v zvezi z materinstvom, vključno z ureditvijo porodniškega dopusta in varstva pred odpovedjo, na zaposlitev s krajšim delovnim časom, zaposlitev za določen čas, v novem obdobju tudi na vprašanja v zvezi s starševskim dopustom.

(Op.: Vse sodbe dostopne v bazi sodne prakse SEU (<http://curia.europa.eu/>). Pri sklicevanju na Luxemburško sodišče uporabljamo izraz Sodišče EU (SEU) tako za obdobje po 1. 12. 2009 kot tudi za obdobje pred 1. 12. 2009, ko se je to sodišče formalno imenovalo Sodišče ES (SES). Enako ravna tudi sodišče samo v svojih sodbah. Tudi pri sklicevanju na pravno ureditev uporabljamo izraz pravo EU kot splošni pojem, ki pokriva tako veljavno pravo EU kot tudi zgodovinske predhodnike tega pravnega reda, tako npr. pravo ES, pravo Skupnosti, pravo EGS, ipd., kadar je to primerno in pregledneje.)

Eden najpomembnejših poudarkov iz sodne prakse SEU je stališče, da *koriščenje pravic, ki se zaradi posebnega varstva zagotavljajo predstavnikom enega spola (npr.*

*porodniški dopust), ne sme povzročiti manj ugodno obravnavanje glede katerega koli vidika zaposlitve. Delavke torej v tej zvezi uživajo varstvo v delovnem razmerju zoper kakršno koli manj ugodno obravnavanje. Ena izmed novejših sodb, ki poudarja to temeljno načelo, je npr. sodba v zadevi **Land Brandenburg v. Ursuli Sass** (C-284/02, sodba z dne 18. 11. 2004). Sporna je bila kolektivna pogodba, ki v delovno dobo, ki je bila podlaga za napredovanje, ni vštela celotne dobe porodniškega dopusta, kot ga je koristila delavka (Delavka je v nekdanji DDR koristila porodniški dopust v trajanju 20 tednov. Po združitvi je postala uslužbenka Dežele Brandenburg in po veljavni kolektivni pogodbi se je v delovno dobo, ki je potrebna za napredovanje v višji plačilni razred, vštela porodniški dopust v trajanju 8 tednov, kot velja v Zvezni republiki Nemčiji.). Delavka je zahtevala, da se ji prizna napredovanje na podlagi delovne dobi, ki bo upoštevala celotni porodniški dopust, saj bi bila sicer obravnavana slabše kot njeni moški kolegi, ker bi v primerjavi z njimi dosegla napredovanje kasneje.*

SEU je poudarilo, da je delavka, ki je obravnavana manj ugodno zaradi njene odsotnosti zaradi porodniškega dopusta, žrtev *diskriminacije na podlagi nosečnosti, kar je oblika neposredne diskriminacije na podlagi spola*. Glede na navedeno je SEU odločilo, da pravo EU ne dopušča takšne ureditve v kolektivni pogodbi, ki izključuje iz delovne dobe kot podlage za napredovanje določen del koriščenja porodniškega dopusta.

Podobno je SEU odločilo v zadevi **Herrero Carmen Sarkatzis Herrero v. Instituto Madrileño de la Salud (Imsalud)** (C-294/04, sodba z dne 16. 2. 2006), kjer je poudarilo, da se pravilo, po katerem delavke uživajo varstvo v delovnem razmerju zoper kakršno koli manj ugodno obravnavanje zaradi koriščenja porodniškega dopusta, nanaša *tako na obstoječe kot na novo delovno razmerje*. Delavka je bila zaposlena v javni ustanovi na področju zdravstva kot začasna uslužbenka. V času porodniškega dopusta pa se je prijavila na razpis za stalno zaposlitev na delovnem mestu administrativne sodelavke in bila izbrana. Šteli so, da je delavka nastopila novo zaposlitev šele od dne dejanske vrnitve s porodniškega dopusta in od takrat dalje se ji je tudi štela delovna doba na tem delovnem mestu. Sodišče je sklenilo, da je bila delavka obravnavana manj ugodno v primerjavi z drugimi delavci s tem, ko je bil začetek njene kariere uslužbenke na stalnem delovnem mestu administrativne

sodelavke, na katerega je bila izbrana v času njenega porodniškega dopusta, odložen in se je začel kasneje, šele po izteku porodniškega dopusta, ne da bi se dolžina njenega porodniškega dopusta upoštevala pri izračunavanju njene delovne dobe (senioritete). Manj ugodna obravnava je bila v tem primeru izključno posledica njenega porodniškega dopusta, do katerega je imela pravico, zato to predstavlja diskriminacijo na podlagi spola.

Posebej velja omeniti sodbe, ki se nanašajo na varstvo v zvezi z izgubo zaposlitve zaradi nosečnosti pri delavkah, zaposlenih za določen čas. Gre za pomemben vidik prepovedi diskriminacije na podlagi spola, konkretneje diskriminacije žensk, do katere v praksi (tudi slovenski) pogosto prihaja zaradi družinskih obveznosti žensk in tradicionalnega razumevanja družine, razmerij med spoloma, porazdelitve starševskih odgovornosti in stereotipnega dojemanja položaja žensk na trgu dela. V zadevi **Tele Danmark A/S v. Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK)** (C-109/00, sodba z dne 4. 10. 2001) je SEU poudarilo, da delavka uživa *varstvo pred odpovedjo zaradi nosečnosti tudi, če je zaposlena za določen čas* (v konkretnem primeru delavka ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi delodajalca ni obvestila o svoji nosečnosti, zaradi nosečnosti pa ni mogla opravljati dela pretežni del trajanja sklenjene pogodbe). V zadevi **Maria Luisa Jiménez Melgar v. Ayuntamiento de Los Barrios** (C-438/99, sodba z dne 4. 10. 2001) pa je SEU odločilo, da 'nepodaljšanja' (zavrnitve ponovne sklenitve) pogodbe o zaposlitvi za določen čas ob njenem izteku ni mogoče šteti za odpoved, vendar v primeru, *ko je 'nepodaljšanje' pogodbe o zaposlitvi za določen čas posledica nosečnosti delavke, navedeno predstavlja neposredno diskriminacijo na podlagi spola*, ki je v nasprotju s pravom EU, pri čemer velja pravilo o obrnjenem dokaznem bremenu, ki je na delodajalcu, ki mora v primeru takšne domneve o diskriminaciji dokazati, da nepodaljšanje pogodbe za določen čas ni bilo povezano z nosečnostjo delavke.

Zadeva **Sabine Mayr v. Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG** (C-506/06, sodba z dne 26. 2. 2008) se nanaša na vprašanje dometa varstva pred odpustom nosečih delavk v primeru umetne oploditve. Osrednje vprašanje je, od kdaj naprej ženska, ki je v postopku umetne oploditve, uživa varstvo pred odpovedjo kot noseča delavka.

SEU je zavzelo stališče, da se prepoved odpuščanja nosečih delavk, ki izhaja iz prava EU, ne nanaša na delavko, pri kateri so na dan odpusta sicer že obstajale jajčne celice, oplojene *in vitro*, pa te še niso bile prenesene v maternico te delavke, saj je slednje za opredelitev nosečnosti bistveno. Vendar pa določbe prava EU o enakem obravnavanju žensk in moških pri zaposlovanju, vključno z delovnimi pogoji, nasprotujejo odpustu delavke, ki je v poznejši fazi oploditve *in vitro*, torej v fazi punkcije foliklov in takojšnjega prenosa jajčec, oplojenih *in vitro*, v njeno maternico, *če je razlog za odpust v glavnem to, da je bil pri delavki opravljen tak poseg*. Delavka v takšnem primeru torej uživa varstvo pred odpovedjo v okviru določb o prepovedi diskriminacije na podlagi spola (relevantna je direktiva 2006/54).

Tudi zadeva **Nadine Paquay v. Société d'architectes Hoet + Minne SPRL** (C-460/06, sodba z dne 11.10. 2007) se ukvarja s prepovedjo odpusta med obdobjem od začetka nosečnosti do konca porodniškega dopusta.

Delavka je bila od septembra do konca decembra 1995 na porodniškem dopustu, obdobje varstva pred odpustom pa se je skladno z belgijskim pravom končalo 31. januarja 1996. Delavka je bila s priporočenim dopisom z dne 21. februarja 1996, ko se je obdobje varstva sicer že končalo, odpuščena, pri čemer je bil določen šestmesečni odpovedni rok, ki se je začel 1. marca 1996. Delodajalec je pogodbo odpovedal 15. aprila 1996 in plačal odpravnino v znesku plač za obdobje do izteka odpovednega roka. Sporno je bilo to, da je bila odločitev za odpust delavke sprejeta med njeno nosečnostjo in pred zaključkom obdobja varstva pred odpustom, ter da je bila ta odločitev tudi v določeni meri udejanjena: delodajalec je med nosečnostjo v časniku 27. maja 1995 objavil oglas za prosto delovno mesto tajnice in 6. junija 1995 odgovoril kandidatki, da je »delovno mesto na voljo od sredine septembra 1995 do januarja 1996«, kar ustreza predvidenemu obdobju porodniškega dopusta, in »po avgustu 1996«, to je od izteka morebitnega običajnega 6-mesečnega odpovednega roka po obdobju varstva dalje. Ni sporno, da je 27. maja 1995 družba vedela za nosečnost in da se je oglas nanašal na delovno mesto tožeče stranke. Delodajalec je oktobra 1995, kar je kmalu po začetku porodniškega dopusta, objavil še en oglas za zaposlitev na njeno delovno mesto.

SEU je odločilo, da člen 10 Direktive 92/85 ne prepoveduje le vročitve odločbe o odpustu zaradi nosečnosti in/ali rojstva otroka med obdobjem varstva iz odstavka 1 tega člena, ampak tudi izvrševanje pripravljalnih dejanj za tako odločbo pred potekom tega obdobja. Nadalje je odločilo, da je odločba o odpustu zaradi nosečnosti in/ali rojstva otroka v nasprotju z načelom enakega obravnavanja moških in žensk, ne glede na trenutek, v katerem je bila ta odločba o odpustu vročena, in čeprav je vročena po koncu obdobja varstva.

Zadeva **Dita Danosa v. LKB Lizings SIA** (C-232/09, sodba z dne 11. 11. 2010) se nanaša na vprašanje, ali se pravilo prava EU o prepovedi odpusta nosečih delavk nanaša tudi na članice uprav kapitalskih družb. V zadevi, ki izvira iz Latvije, je skupščina družbenikov neke družbe z omejeno odgovornostjo sprejela sklep, da se gospo Danoso odpokliče s funkcije članice uprave navedene družbe.

SEU je poudarilo, da *pojma delavca v smislu te direktive v skladu z ustaljeno sodno prakso ni mogoče razlagati različno glede na nacionalne pravne ureditve*, opredeliti ga je treba glede na objektivna merila, ki so značilna za delovno razmerje ob upoštevanju pravic in dolžnosti zadevne osebe. Ob tem pa je bistvena značilnost delovnega razmerja okoliščina, da oseba določen čas v korist druge osebe in po njenih navodilih opravlja delo, za katero prejema plačilo.

Status člana uprave kapitalne družbe kot tak ne izključuje tega, da je tožeča stranka v postopku v glavni stvari v razmerju podrejenosti glede na to družbo. Proučiti je namreč treba pogoje, pod katerimi je bil član uprave zaposlen, vrsto nalog, ki so mu bile zaupane, okvir, v katerem se te naloge opravljajo, obseg pooblastil zadevne osebe in nadzor, ki se nad njo izvaja v družbi, ter okoliščine, v katerih jo je mogoče odpoklicati.

SEU je odločilo, da je treba *člana uprave kapitalne družbe, ki za to družbo opravlja storitve in je njen del, šteti za delavca* za namene Direktive 92/85, če svojo dejavnost nekaj časa opravlja pod vodstvom ali nadzorom drugega organa te družbe in če za to dejavnost prejema plačilo. Predložitveno sodišče mora preveriti elemente dejanskega stanja, ki so potrebni za presojo, ali je tako v sporu, o katerem odloča.

Nadalje je poudarilo, da pravila o obveznosti obvestiti delodajalca o nosečnosti ne smejo izničiti posebnega varstva žensk, določenega v členu 10 direktive 92/85. Če je bil delodajalec, ne da bi ga zadevna oseba predhodno obvestila o svoji nosečnosti, seznanjen z njeno nosečnostjo, bi bilo v nasprotju s ciljem in duhom Direktive 92/85, če bi se besedilo člena 2(a) te direktive razlagalo ozko in bi se zadevni delavki odreklo varstvo pred odpustom iz navedenega člena 10.

Zadevo **Coleman** (sodba C-303/06 z dne 17. 7. 2008) je SEU sicer obravnavalo z vidika diskriminacije na podlagi invalidnosti in prvič vzpostavilo koncept diskriminacije zaradi povezave (discrimination by association), vendar je zadeva pomembna tudi z vidika delovnopravnega položaja in varstva delavcev in delavk, ki imajo družinske obveznosti. Gospa Coleman je rodila sina s težko invalidnostjo; posebno nego, ki jo je potreboval, mu je v bistvenem delu nudila mati sama. Po vrnitvi v službo je bila manj ugodno obravnavana kot njeni sodelavci (npr. delodajalec ji ni dovolil nadaljevati dela na nekdanjem delovnem mestu, delodajalec ni bil prilagodljiv glede delovnega časa kot pri drugih delavcih; opisana je bila kot lena, ker je zaprosila za odmor, da bi poskrbela za svojega sina, čeprav je bila ta možnost odobrena staršem neinvalidnih otrok; itd.).

Sodišče je poudarilo, da gre v tem primeru za diskriminacijo na podlagi invalidnosti tudi v primeru, če je manj ugodnemu obravnavanju ali nadlegovanju podvržena oseba, ki sama ni invalidna, če se izkaže, da je manj ugodno obravnavanje oziroma nadlegovanje povezano z invalidnostjo njenega otroka, kateremu nudi bistven del oskrbe, ki jo ta potrebuje (diskriminacija zaradi povezave z osebo z neko diskriminatorno okoliščino). Delavka je bila v tem primeru manj ugodno obravnavana s strani svojega delodajalca in *je izgubila zaposlitev prav zaradi svojih družinskih obveznosti*, prav zaradi tega, ker je nudila oskrbo svojemu (invalidnemu) otroku.

Zadeva **Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols v. Land Tirol** (C-486/08, sodba z dne 22. 4. 2010) se ukvarja z načelom enakega obravnavanja delavk in delavcev, ki izrabljajo starševski dopust, oziroma delajo krajši delovni čas zaradi starševskega dopusta in sicer glede njihovih pravic iz delovnega razmerja. Zadeva se je konkretnje nanašala na koriščenje letnega dopusta.

SEU je odločilo, da pravo Unije *nasprotuje nacionalni ureditvi, po kateri je treba pri spremembi obsega zaposlitve delavca s polnega na krajši delovni čas obseg še neporabljenega letnega dopusta prilagoditi* tako, da se bo delavcu tista pravica do plačanega letnega dopusta, ki jo je pridobil – ne da bi jo imel možnost uveljavljati – v času zaposlitve s polnim delovnim časom, zmanjšala oziroma da lahko ta dopust koristi samo še z zmanjšanim nadomestilom za plačani dopust.

Nadalje je SEU odločilo, da je treba okvirni sporazum o starševskem dopustu razlagati tako, da *nasprotuje nacionalni ureditvi, v skladu s katero delavci, ki koristijo svojo pravico do dveletnega starševskega dopusta, po izteku tega dopusta izgubijo pravice do plačanega letnega dopusta*, ki so jih pridobili v letu pred rojstvom svojega otroka. Nacionalno sodišče je spraševalo, ali je treba pri presoji upoštevati dejstvo, da se problem nanaša v veliki večini (97%) na ženske, tako da pride v poštev vprašanje prepovedi diskriminacije na podlagi spola. SEU je pojasnilo, da to ni potrebno, saj ureditev iz okvirnega sporazuma o starševskem dopustu velja za vse delavce, ki koristijo svojo pravico do dveletnega starševskega dopusta, ne glede na to, ali gre za delavke ali delavce.

Sodba poudarja temeljno načelo, da se pravice delavca, ki so pridobljene ali pa so v postopku pridobitve na dan, ko se starševski dopust začne, ohranijo take, kot so, do konca starševskega dopusta in veljajo po izteku navedenega dopusta.

Christel Meerts v. Proost NV (C-116/08, sodba z dne 22. 10. 2009) obravnava vprašanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavki med njenim starševskim dopustom v obliki krajšega delovnega časa.

Delavka je bila zaposlena za nedoločen čas s polnim delovnim časom, od novembra 2002 dalje pa je delala s polovičnim delovnim časom zaradi starševskega dopusta, ki bi moral prenehati 17. maja 2003. Delavki je bila 8. maja 2003 odpovedana pogodba o zaposlitvi; ker je bila odpoved v nasprotju z varstveno zakonodajo, ji je bila izplačana odškodnina v višini desetih mesečnih plač in izračunana na podlagi njene takratne plače, ki pa je bila zaradi polovičnega zmanjšanja obsega njenega dela za polovico nižja.

SEU je odločilo, da okvirni sporazum o starševskem dopustu nasprotuje temu, da se odškodnina – če delodajalec brez utemeljenega razloga ali ob neupoštevanju zakonsko določenega odpovednega roka enostransko odpove pogodbo o zaposlitvi, medtem ko je delavec na starševskem dopustu v obliki krajšega delovnega časa – ki jo je treba izplačati temu delavcu, ki je zaposlen za nedoločen čas in s polnim delovnim časom, določi na podlagi nižje plače, ki jo prejema ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

SEU med drugim v obrazložitvi poudarja, da *pojem pridobljenih pravic ali pravic v postopku pridobitve* iz okvirnega sporazuma o starševskem dopustu vključuje vse pravice in ugodnosti, v gotovini ali v naravi, ki neposredno ali posredno izhajajo iz delovnega razmerja in jih lahko delavec uveljavlja pri delodajalcu na dan, ko začne starševski dopust. Med njimi je tudi pravica do odpovednega roka.

Sodba še pojasnjuje, da bi nacionalna zakonodaja, ki bi ob starševskem dopustu vodila do zmanjšanja pravic iz delovnega razmerja, delavcu preprečevala vzeti tak dopust in spodbujala delodajalca, da pogodbe o zaposlitvi odpove najprej delavcem, ki so na starševskem dopustu. To bi bilo neposredno v nasprotju z namenom okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, katerega eden od ciljev je čim bolje uskladiti družinsko in poklicno življenje.

V zadevi **Zoi Chatzi v. Ypourgos Oikonomikon** (C-149/10, sodba z dne 16. 9. 2010) se je postavilo vprašanje, ali je ob rojstvu dvojčkov oseba upravičena do dveh starševskih dopustov, za vsakega otroka posebej, ali le do enega. SEU je odločilo, da okvirnega sporazuma *ni treba razlagati tako, da z rojstvom dvojčkov nastane pravica do toliko starševskih dopustov, kolikor je rojenih otrok*. Vendar pa je treba pri ureditvi starševskega dopusta *upoštevati tudi posebne potrebe staršev dvojčkov*.

SEU je poudarilo, da okvirnega sporazuma ni mogoče razlagati tako, da podeljuje otroku individualno pravico do starševskega dopusta, temveč imajo to pravico starši kot delavci in samo oni. Namen starševskega dopusta je staršem dati možnost, da bodo skrbeli za svojega otroka. SEU med drugim omenja, da so dodatne obremenitve, s katerimi se morajo spopasti starši dvojčkov, količinske, saj morajo

sočasno zadovoljevati potrebe dveh otrok, vendar se ta dodatni trud ne podaljša, saj gresta dvojčka načeloma sočasno skozi ista razvojna obdobja. Podvajanje trajanja starševskega dopusta zato ni nujno edini ustrezen ukrep, ki ga lahko države članice sprejmejo, da bi olajšale usklajevanje med družinskim in poklicnim življenjem staršev dvojčkov. Mogoče je predvideti in sprejeti druge ukrepe, s katerimi se lahko zadovoljijo posebne potrebe staršev dvojčkov, kakršna je materialna pomoč, na primer v obliki pravice do dostopa k sistemu otroškega varstva, ali finančna pomoč, na primer v obliki posebnih storitev, ki omogočajo svobodno izbiro načina varstva. Nacionalno sodišče, ki je edino pristojno za presojo dejanskega stanja spora, ki mu je predložen, mora preveriti, ali celotna nacionalna ureditev ponuja zadostne možnosti, da so v tem primeru zadovoljene posebne potrebe staršev dvojčkov v njihovem poklicnem in družinskem življenju.

V zadevi **Sari Kiiski v. Tampereen kaupunki** (C-116/06, sodba z dne 20. 9. 2007) se je odprlo vprašanje prekrivanja porodniškega dopusta in starševskega dopusta in možnost njunega spreminjanja.

Sari Kiiski je bila učiteljica na gimnaziji Tampere. Ravnatelj gimnazije ji je 3. 5. 2004 za čas od 11. 8. 2004 do 4. 6. 2005 odobril starševski dopust za otroka, rojenega leta 2003. Delavka, ki je bila ponovno noseča, je 1. 7. 2004 zahtevala spremembo odločbe glede navedenega starševskega dopusta, in sicer tako, da bi navedeni dopust trajal od 11. avgusta 2004 do 22. decembra 2004, saj se je nameravala vrniti nazaj na delo dokler ne bi nastopila porodniškega dopusta zaradi nove nosečnosti, preostali starševski dopust za prvega otroka pa je nameraval izrabiti oče otroka. Njen zahtevek za spremembo načina izrabe starševskega dopusta za prvega otroka je bil zavrnjen, prav tako zahtevek očeta za izrabo preostanka tega dopusta za prvega otroka, ker naj bi ga v tem času še vedno izrabljala mati. SEU je odločilo, da pravo EU nasprotuje takšni ureditvi, ki ne dopušča sprememb in prilagoditev, povezanih z novo nosečnostjo (v smislu prenehanja starševskega dopusta za prvega otroka in vrnitev na delo oziroma uveljavitev porodniškega dopusta zaradi nove nosečnosti), in ki jo tako prikrajša za pravice, ki se navezujejo na porodniški dopust. Sodišče je že v prejšnjih zadevah razsodilo, da dopust, ki ga zagotavlja pravo Skupnosti, ne more vplivati na pravico izrabiti drug dopust, ki ga zagotavlja to pravo (sodba z dne 18. 3. 2004 v zadevi **Merino Gómez**, C-342/01). V omenjeni zadevi je SEU v zvezi z

možnostjo prenosa neizrabljenega plačanega letnega dopusta odločalo v povezavi z upravičenostjo do porodniškega dopusta v istem obdobju. Poudarilo je, da *dopust, ki ga zagotavlja pravo EU, ne more vplivati na pravico izrabiti drug dopust, ki ga zagotavlja to pravo (tj. porodniški dopust)*, zato je lahko ob seštevanju obdobjev več dopustov, ki jih zagotavlja pravo EU, na koncu leta prenos letnega dopusta ali njegovega dela v naslednje leto neizogiben.

Sodba v zadevi **Komisija Evropskih skupnosti v. Velikemu vojvodstvu Luksemburg** (C-519/03, sodba z dne 14. 4. 2005) se prav tako ukvarja z razmerjem med porodniškim in starševskim dopustom. SEU je odločilo, da Veliko vojvodstvo Luksembourg ni izpolnilo obveznosti iz direktive 96/34, (prvič) s tem, da je določilo, da pravica do porodniškega dopusta ali dopusta ob posvojitvi, ki nastane tekom starševskega dopusta, slednjega nadomesti in se mora le-ta zaključiti, ne da bi starš del starševskega dopusta, ki ga ni mogel izrabiti, lahko prenesel in (drugič) s tem, da je odobritev pravice do starševskega dopusta omejilo na starše otrok rojenih po 31. 12. 1998 ali tiste, za katere je bil postopek za posvojitev uveden po tem datumu.

SEU je poudarilo, da ima vsak od staršev po direktivi 96/34 pravico do vsaj *trimesečnega starševskega dopusta, ki ga ni mogoče skrajšati, če ga prekine kakšen drug dopust z drugačnim namenom*, kot ga ima starševski dopust, kakršen je porodniški dopust. Kot rečeno, dopust, ki ga zagotavlja pravo EU, ne vpliva na pravico koristiti kakšen drug dopust, ki je zagotovljen s tem pravom. Tako je v zadevi **Merino Gómez** (gl. zgoraj) razsodilo, da koriščenje porodniškega dopusta ne vpliva na pravico do polnega letnega dopusta.

Zadeva **North Western Health Board v. Margaret McKenna** (C-191/03, sodba z dne 8. 9. 2005) se je nanašala na odsotnosti v času nosečnosti zaradi zdravstvenih razlogov in višine plačila v tem času. SEU je odločilo, da se za ureditev bolniške odsotnosti, ki enako obravnava delavke, ki imajo bolezen, povezano z nosečnostjo, in druge delavce, ki imajo bolezen, ki ni povezana z nosečnostjo, uporabljata člen 141 ES in Direktiva 75/117 z dne 10. februarja 1975 o načelu enakega plačila za moške in ženske. Nadalje, da ne pomeni diskriminacije na podlagi spola: (1) ureditev bolniške odsotnosti, ki določa za delavke, ki so odsotne pred porodniškim dopustom zaradi bolezni, povezane z nosečnostjo, in za delavce, ki so odsotni zaradi kakršne

koli druge bolezni, zmanjšanje plačila, če odsotnost prekorači določeno časovno obdobje, pod pogojem, da se po eni strani delavko obravnava enako kot delavca, ki je odsoten zaradi bolezni, in po drugi strani, da znesek izplačanih nadomestil ni minimalen, tako da bi bil s tem vprašljiv sam cilj varstva nosečih delavk; (2) ureditev bolniške odsotnosti, ki določa, da se odsotnosti zaradi bolezni všttevajo k skupnemu največjemu številu dni plačane bolniške odsotnosti, do katere je delavec upravičen v določenem obdobju, bodisi da je bolezen povezana z nosečnostjo, bodisi da z njo ni povezana, pod pogojem, da všttevanje nima za posledico, da bi delavka med odsotnostjo, na katero je imelo vpliv to všttevanje odsotnosti, po porodniškem dopustu dobila nadomestilo, ki je manjše od najmanjšega zneska, do katerega je imela pravico med boleznijo, ki je nastopila med nosečnostjo.

Zadeva **Pedro Manuel Roca Álvarez v. Sesa Start España ETT SA** (C-104/09, sodba z dne 30. 9. 2010) pa se ukvarja s pravico zaposlene matere/očeta do odmora (prvotno namenjenega za dojenje). Predložitveno sodišče navaja, da je bil sporni odmor izvirno uveden leta 1900, da bi se olajšalo naravno dojenje matere. Z razvojem ureditve se je ta odmor oddaljil od prvotnega cilja tako, da ne omenja več naravnega dojenja in se zdaj šteje zgolj za čas, namenjen varstvu otroka, in ukrep, ki po koncu porodniškega dopusta omogoči uskladitev družinskega in poklicnega življenja.

SEU je odločilo, da pravo EU (pravila o enakem obravnavanju ne glede na spol) nasprotuje takšni ureditvi, ki določa, da so delavke, matere otroka, ki imajo status zaposlene osebe, upravičene do odmora v različnih oblikah v prvih devetih mesecih po rojstvu tega otroka, medtem ko delavci, očetje otroka, ki imajo enak status, niso upravičeni do istega odmora, razen če ima mati tega otroka prav tako status zaposlene osebe.

SEU v obrazložitvi med drugim poudarja, da direktiva o enakem obravnavanju sicer *dopušča sprejem posebnih ukrepov v korist enega spola*, ki naj bi v družbenem življenju preprečevali ali zmanjševali dejanske neenakosti. Vendar po mnenju SEU ureditev, po kateri je ta odmor pravica zaposlene matere, medtem ko oče, ki ima enak status, lahko samo koristi to pravico, ne da bi bil imetnik te pravice, povzroča bržkone le nadaljevanje običajne delitve vlog med moškimi in ženskami tudi v

prihodnje z ohranjanjem moških v stranski vlogi glede na vlogo žensk pri opravljanju starševske funkcije. To lahko povzroči, da bi bila ženska, ki je samozaposlena, prisiljena omejiti svojo poklicno dejavnost in sama nositi breme, ki je posledica rojstva tega otroka, ne da bi jo oče otroka lahko razbremenil. Zato takšne ureditve ni mogoče šteti za t.i. posebni ukrep, katerega namen je uvesti dejansko in ne le formalno enakost in izravnati neenakosti v poklicni karieri zadevnih oseb.

Zadeva **Susanne Gassmayr v. Bundesminister für Wissenschaft und Forschung** (C-194/08, sodba z dne 1. 7. 2010) se ukvarja s plačilom delavke, ki je med nosečnostjo oproščena dela (dodatek za dežurstvo).

Gospa Gassmayr je bila od 1. januarja 1995 kot stažistka zaposlena na kliniki za anestezijo Univerze v Gradcu. Za nadurno delo, ki ga je opravljala prek običajnega delovnega časa, določenega z razporedom dela, je prejela dodatek za dežurstvo. S 4. decembrom 2002 je prenehala opravljati delo, ker bi nadaljnje poklicno opravljanje dela lahko ogrozilo življenje ali zdravje matere ali otroka. Menila je, da je za čas prepovedi opravljanja dela zaradi nosečnosti in nato zaradi porodniškega dopusta, ki ji je preprečila opravljanje dežurstva, kljub temu upravičena do dodatka v višini povprečja dodatkov za dežurstvo. Delodajalec ji tega ni priznal. SEU je odločilo, da je člen 11, točka 1, Direktive 92/85 treba razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni zakonodaji, ki določa, da je noseča delavka, ki je začasno oproščena dela zaradi nosečnosti oziroma ki je na porodniškem dopustu, upravičena do plačila, enakega povprečni plači, ki jo je prejela v referenčnem obdobju pred nosečnostjo, *brez dodatka za dežurstvo*.

V obrazložitvi je sodišče med drugim tudi poudarilo, da člen 11, točka 2 in 3, Direktive 92/85 določa le minimalno zaščito glede pravice do dohodka nosečih delavk, ki so med nosečnostjo oproščene dela na podlagi člena 8 te direktive, in da nobena določba te direktive državam članicam ali v ustreznih okoliščinah primera socialnim partnerjem ne onemogoča, da določijo ohranitev vseh sestavin plačila in vseh dodatkov, vključno z dodatkom za dežurstvo, do katerih je bila noseča delavka upravičena pred nosečnostjo in pred porodniškim dopustom.

Zadeva **Sanna Maria Parviainen v. Finnair Oyj** (C-471/08, sodba z dne 1. 7. 2010) se ukvarja z vprašanjem plačila delavke, ki je bila med nosečnostjo začasno premeščena na drugo delovno mesto zaradi nevarnosti za njeno varnost in zdravje in za zdravje njenega otroka. Gospa Parviainen je od 8. aprila 1998 delala pri družbi Finnair kot stevardesa, oktobra 2005 je postala glavna stevardesa, na začetku leta 2007 je zanosila (predvideni datum poroda 16. oktober 2007), zato je bila zaradi nosečnosti s 30. aprilom 2007 začasno premeščena na delovno mesto na zemlji, v pisarni, kjer je delala do 15. septembra 2007, ko je nastopila porodniški dopust. Velik del celotnega plačila, ki ga je prejela kot glavna stevardesa, so predstavljali dodatki (približno 40 % celotne plače pred premestitvijo; njena osnovna mesečna plača je znašala 1821,76 EUR, povprečna mesečna plača pa 3383,04 EUR, tako da se je zaradi navedene premestitve njena mesečna plača zmanjšala za 834,56 EUR). Delavka je menila, da ji delodajalec ne bi smel znižati plačila, še zlasti ne tako, da ob tem ne upošteva, da je imela položaj nadrejenega.

SEU je odločilo, da je člen 11, točka 1, Direktive Sveta 92/85 treba razlagati tako, da noseča delavka, ki je bila zaradi nosečnosti začasno premeščena na delovno mesto, na katerem opravlja drugačne naloge od tistih, ki jih je opravljala pred to premestitvijo, nima pravice do plačila, ki je enako povprečnemu plačilu, ki ga je prejela pred premestitvijo. Vendar pa takšna delavka ohrani osnovno plačo in *pravico do tistih sestavin plačila ali dodatkov, ki so vezani na njen poklicni status, kot so dodatki, ki se nanašajo na njen položaj nadrejenega uslužbenca, delovno dobo in poklicne kvalifikacije*. Neupoštevanje navedenih sestavin plačila ali navedenih dodatkov je v nasprotju s pravom EU.

Zato pa na drugi strani direktiva ne nalaga, da delavke ob začasni premestitvi ohranijo tiste sestavine plačila ali dodatke, ki so odvisni od tega, ali zadevna delavka opravlja posebne naloge in v posebnih okoliščinah, in katerih namen je v glavnem poplačati nevšečnosti, ki izvirajo iz opravljanja teh nalog. Plačilo po premestitvi pa po mnenju SEU ne more biti nižje od plačila, ki ga prejmejo delavci na delovnem mestu, na katero je bila začasno premeščena. Za trajanje te začasne premestitve je namreč noseča delavka upravičena tudi do sestavin plačila in do dodatkov, ki so vezani na navedeno delovno mesto.

SEU pri tem poudarja, da člen 11, točka 1, Direktive 92/85 določa le minimalno zaščito glede upravičenja do plačila nosečih delavk. Nobena določba te direktive ne onemogoča državi članici ali v ustreznih okoliščinah primera socialnim partnerjem, da bi določili, da se vse sestavine plačila in vsi dodatki, do katerih je bila noseča delavka upravičena pred nosečnostjo in pred začasno premestitvijo na drugo delovno mesto, ohranijo. Direktiva 92/85 ne preprečuje državi članici, da ohrani ali uvede strožje zaščitne ukrepe od minimalnih zahtev direktive. Naloga predložitvenega sodišča je, da preveri, ali je bila na podlagi načina izračuna plačila, ki je določen s kolektivno pogodbo in z odločbo z dne 20. junija 1989 glede stevardes med nosečnostjo, delavka v postopku v glavni stvari po začasni premestitvi na drugo delovno mesto prikrajšana za sestavine plačila ali dodatke, ki se nanašajo na njen poklicni status.

3.4. Zavezujoči minimalni standardi

Ugotovimo lahko, da je mednarodno urejanje in urejanje na ravni EU obravnavane tematike zelo obsežno in glede določenih vprašanj tudi zelo konkretno. Navedeno predstavlja zavezujoče minimalne standarde, ki jih mora slovenska ureditev spoštovati. V novjšem času je bilo sprejetih kar nekaj novih instrumentov, npr. konvencija MOD 183, nova direktiva EU 2010/18 o starševskem dopustu, pripravlja se sprememba direktive 92/85, sprejeta je nova direktiva 2010/41 za samozaposlene, novejša je tudi direktiva 2006/54, ki jih slovenska zakonodaja na tem področju mora ustrezno upoštevati.

4. PREGLED SLOVENSKE PRAVNE UREDITVE

(Barbara Kresal, Katarina Kresal Šoltes)

Za obravnavo tematike usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti na ustavni ravni so zlasti pomembne določbe Ustave RS (Ur. l. RS, št. 33/91-I, 42/97, 66/2000, 24/03, 69/04 in 68/06) o prepovedi diskriminacije (14. čl.), o svobodi in varstvu dela (49. in 66. čl.), o socialni varnosti (50. čl.) ter o varstvu družine in otrok (53. do 56. čl.). Usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti v Ustavi sicer ni izrecno omenjeno. Jedro zakonskega urejanja obravnavane tematike pa je zlasti v:

- Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP) iz leta 2001, ki je bil večkrat spremenjen (Ur. l. RS, št. 110/2006-UPB2, 114/2006-ZUTPG, 122/2007-OdlUS, 10/2008, 62/2010-ZUPJS) in
- Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR; Ur. l. RS, št. 42/2002, 79/2006-ZZZPB-F, 46/2007-OdlUS, 103/2007, 45/2008-ZArbit, 83/2009-OdlUS).

4.1. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP)

ZSDP ureja zavarovanje za starševsko varstvo in pravice, ki iz tega izhajajo, družinske prejemke ter pogoje in postopek za uveljavljanje posameznih pravic.

Pravice iz zavarovanja za starševsko varstvo so:

- starševski dopust,
- starševsko nadomestilo,
- pravica do krajšega delovnega časa in pravica do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva.

Družinski prejemki pa obsegajo:

- starševski dodatek,
- pomoč ob rojstvu otroka,
- otroški dodatek,

- dodatek za veliko družino,
- dodatek za nego otroka,
- delno plačilo za izgubljeni dohodek.

Pravilniki, ki podrobneje urejajo posamezna vprašanja pravic iz starševskega zavarovanja in do družinskih prejemkov:

- Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo (Ur.l. RS, št. 31/2008)
- Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic do družinskih prejemkov (Ur.l. RS, št. 31/2008, 61/2009, 62/2010-ZUPJS)
- Pravilnik o kriterijih za uveljavljanje pravic za otroke, ki potrebujejo posebno nego in varstvo (Ur.l. RS, št. 105/2002, 107/2004, 129/2006, 55/2009)

4.1.1. Starševski dopusti

Starševski dopust je splošni pojem, ki obsega naslednje vrste dopusta: porodniški dopust, očetovski dopust, dopust za nego in varstvo otroka in posvojiteljski dopust.

V času starševskega dopusta ima delavec ali delavka pravico do starševskega nadomestila (z izjemo preostalih 75 dni očetovskega dopusta), katere višino določa ZSDP. Dolžnost delodajalca, da zagotovi delavkam in delavcem odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta, ki je predpisana v prvem odstavku 191. člena ZDR, je določena tudi v 15. členu ZSDP. Zakon natančno ureja roke, v katerih mora delavka ali delavec obveščati delodajalca o relevantnih podatkih v zvezi z izrabo starševskega dopusta (16., 22., 29. člen, tretji in četrti odstavek 32. člena, 33., 37. člen ZSDP).

Porodniški dopust pripada materi in traja 105 koledarskih dni. Izrabiti ga mora v obliki polne odsotnosti z dela, v strnjenem nizu brez prekinitev. Mati mora nastopiti porodniški dopust 28 dni pred predvidenim datumom poroda. Zakon tudi določa, kdaj ta pravica preneha (rojstvo mrtvega otroka, smrt otroka, mati zapusti otroka).

Porodniški dopust je individualna pravica, ki pripada materi in je praviloma neprenosljiva. Le v določenih izjemnih primerih lahko pravico izrabi oče otroka (če mati umre, zapusti otroka ali na podlagi mnenja pristojnega zdravnika, trajno oziroma začasno ni sposobna za samostojno življenje ali delo). Oče ima pravico do

porodniškega dopusta v obsegu kot ga ima mati, zmanjšanjem za toliko dni, kolikor je mati to pravico že izrabila, najmanj pa za 28 dni. ZSDP predvideva še naslednjo izjemo: če rodi otroka mati, mlajša od 18 let in ima status vajeke, učenke, dijakinje oziroma študentke, lahko porodniški dopust v soglasju z materjo izrabi oče oziroma eden od starih staršev otroka; v tem primeru porodniški dopust traja 77 dni in se skrajša še za toliko dni, kolikor je otrok star, ko oseba nastopi porodniški dopust.

Očetovski dopust je individualna pravica, ki pripada očetu in je neprenosljiva. Če ga oče ne izrabi, ga ne more namesto njega izrabiti nobena druga oseba; zakon ne predvideva nobenih izjem od tega pravila.

Traja 90 koledarskih dni, od tega mora oče izrabiti dopust do dopolnjenega šestega meseca otrokove starosti v trajanju najmanj 15 dni v obliki polne odsotnosti z dela (za ta del očetovskega dopusta mu pripada tudi očetovsko nadomestilo). Očetovski dopust v preostalem trajanju 75 dni lahko oče izrabi do 3. leta otrokove starosti, v obliki polne odsotnosti z dela, bodisi v strnjenem nizu ali po dnevih (v slednjem primeru se število dni zmanjša na 70% pripadajočih koledarskih dni), pri čemer mu za teh 75 dni ne pripada nadomestilo, ampak le pravica, da mu država plačuje prispevke za socialno varnost.

Zakon določa tudi primere, kdaj oče nima pravice do očetovskega dopusta (rojstvo mrtvega otroka; očetu je odvzeta roditeljska pravica oziroma so prepovedani stiki z otrokom; otrok živi pri materi ali pri drugi osebi ter oče ne varuje in ne neguje otroka).

Dopust za nego in varstvo otroka dopušča bistveno več fleksibilnosti in prilagajanja individualnim potrebam upravičencev. Možnosti različnih načinov izrabe in kombinacij le-teh je zelo veliko.

Ta dopust traja 260 koledarskih dni, v določenih posebnih primerih se podaljša (podaljšanja iz različnih razlogov se seštevajo):

- ob rojstvu dvojčkov za dodatnih 90 dni, ob rojstvu več hkrati živo rojenih otrok za vsakega nadaljnjega otroka za dodatnih 90 dni,
- ob rojstvu nedonošenčka se podaljša za toliko dni, kolikor dni je bila nosečnost krajša kot 260 dni
- ob rojstvu otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, za dodatnih 90 dni na podlagi mnenja zdravniške komisije,

4.1.2. Starševsko nadomestilo

Vrste starševskega nadomestila so: porodniško nadomestilo, očetovsko nadomestilo, nadomestilo za nego in varstvo otroka in posvojiteljsko nadomestilo. Pravico do posamezne vrste starševskega nadomestila imajo tiste osebe, ki imajo pravico do odgovarjajoče vrste starševskega dopusta in so bile zavarovane po tem zakonu pred dnevom nastopa posamezne vrste starševskega dopusta.

Osebe, ki nimajo pravice do starševskega dopusta, imajo pravico do nadomestila pod pogojem, da so bile zavarovane po tem zakonu najmanj 12 mesecev v zadnjih treh letih pred uveljavljanjem nadomestila.

Upravičenci do starševskega nadomestila, ki jim je prenehalo delovno razmerje v času trajanja starševskega dopusta, so obvezno socialno zavarovani.

Starševsko nadomestilo pripada pri vseh vrstah starševskih dopustov, razen pri očetovskem, kjer pripada le za prvih 15 dni, za preostalih 75 dni očetovskega dopusta pa ne, temveč država le plačuje prispevke za socialno varnost.

Višina nadomestila je 100% osnove, kar – nekoliko poenostavljeno – pomeni 100% delavčevega dotedanjega plačila. ZSDP vsebuje natančna pravila, kako se izračuna osnova in kaj se všteva vanjo (izhaja se iz plačil, od katerih so bili plačani prispevki, za zadnjih 12 mesecev pred nastopom starševskega dopusta).

Za vsa starševska nadomestila zakon določa tudi minimalno višino nadomestila (spodnji limit), za porodniško nadomestilo zakon ne določa zgornje omejitve, za vsa ostala nadomestila pa določa tudi najvišji znesek nadomestila (zgornji limit).

Pravica do starševskega nadomestila preneha, če inšpekcija za delo ugotovi, da oseba v času izrabe starševskega nadomestila dela ali opravlja samostojno dejavnost; v tem primeru mora oseba neupravičeno prejete zneske.

4.1.3. Pravica do krajšega delovnega časa in pravica do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva

ZSDP kot eno od pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo ureja tudi pravico staršev do dela s krajšim delovnim časom (48. čl., 48.a,b,c čl., 49. in 49.a člen). Eden od staršev, ki neguje in varuje otroke do tretjega leta starosti, ima pravico delati krajši delovni čas, ki pa mora obsegati najmanj polovično tedensko delovno obveznost. Delodajalec delavcu zagotavlja pravico do plače po dejanski delovni obveznosti, Republika Slovenija pa mu zagotavlja do polne delovne obveznosti plačilo prispevkov za socialno varnost od sorazmernega dela predpisane osnove.

Pravico do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva, ki se obračunajo od sorazmernega dela osnove in ki jo zagotavlja država, imajo tudi samozaposleni – ZSDP daje to pravico enemu od staršev tudi v primeru, ko si na podlagi svoje dejavnosti plačuje prispevke za socialno varnost za najmanj 20 ur tedensko.

Osnovna pravica za otroke do tretjega leta starosti je nadgrajena z nekaj modalitetami. Tako ima eden od staršev, ki neguje in varuje težje gibalno oviranega otroka ali zmerno ali težje duševno prizadetega otroka, pravico delati krajši delovni čas tudi po tretjem letu otrokove starosti, vendar ne dlje kot do 18. leta otrokove starosti. Ta pravica ne pripada, če je otrok zaradi zdravljenja, usposabljanja, vzgoje in šolanja v zavodu, v katerem ima celodnevno brezplačno oskrbo, razen če je to obdobje krajše od 30 dni v letu, ali če je v rejništvu. ZSDP podaljšuje pravico do dela s krajšim delovnim časom tudi v primeru nege in varstva več otrok: v tem primeru pravica traja do 6. leta starosti mlajšega otroka.

V primeru štirih ali več otrok, pa ima eden od staršev, ki zapusti trg dela zaradi nege in varstva otrok, pravico do plačila prispevkov v obsegu polnega delovnega časa do dopolnjenega desetega leta starosti najmlajšega otroka. 'Oseba zapusti trg dela' pomeni, da ji preneha delovno razmerje s sporazumno razveljavitvijo ali odpovedjo pogodbe o zaposlitvi z njene strani, oziroma, da je na lastno zahtevo izbrisana iz registra brezposelnih oseb.

4.1.4. Družinski prejemki

Pravice do različnih družinskih prejemkov lahko posredno prispevajo k lažjemu usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti s tem, ko staršem oziroma družini, ki ima zaradi otrok povečane stroške, povečujejo razpoložljivi dohodek. S tem se lahko vsaj delno razbremenijo starše pri njihovi potrebi po pridobivanju ustreznih sredstev za preživljanje družine z (dodatnim) delom, povečuje kakovost življenja družine in otrok v njej, seveda pa je pomen teh dajatev odvisen od tega, katerim staršem in pod kakšnimi pogoji pripadajo ter zlasti ali je njihova višina takšna, da dejansko (upoštevno) razbremeni starše pri njihovi vlogi preživljalcev družine. Vloga tej dajatev je še posebej izpostavljena v primeru otrok s posebnimi potrebami.

Starševski dodatek je denarna pomoč staršem, kadar po rojstvu otroka le-ti niso upravičeni do starševskega nadomestila. Traja 365 dni od rojstva otroka. Pravico do starševskega dodatka ima mati 77 dni od rojstva otroka, če imata mati in otrok stalno prebivališče v Republiki Sloveniji in sta državljana Republike Slovenije. Po 77. dnevu od rojstva otroka pa ima pravico do starševskega dodatka smiselno pod enakimi pogoji eden od staršev.

Pomoč ob rojstvu otroka je enkratni denarni prejemek, namenjen nakupu opreme za novorojenca. Namesto denarnega prejema se lahko zagotovi oprema za novorojenca v obliki zavitka. Pravico do pomoči ob rojstvu ima vsak otrok, katerega oče ali mati ima stalno prebivališče v RS.

Z **otroškim dodatkom** se staršem oziroma otroku zagotovi dopolnilni prejemek za preživljanje, vzgojo in izobraževanje, kadar dohodek na družinskega člana ne presega zgornje meje predpisanih dohodkovnih razredov. Zakon določa lestvico višine dodatka glede na dohodkovni cenzus in število otrok. Kadar otrok živi v eno starševski družini, se posamezni znesek otroškega dodatka ustrezno poveča. ZSDP določa, da ima pravico do otroškega dodatka eden od staršev oziroma druga oseba za otroka s prijavljenim prebivališčem v Sloveniji. Ustavno sodišče je ureditev, ki je vezala pogoj na stalno prebivališče ocenilo za neskladno z Ustavo, določilo deset mesečni rok za usklajitev (potekel je 13. 10. 2005) in še odločilo, da se do odprave neskladja z ustavo šteje, da je ob izpolnjevanju drugih pogojev za pridobitev te

pravice pogoj stalnega prebivališča izpolnjen, če otrok zakonito živi v RS. Zakon določa tudi primere, v katerih otroški dodatek ne pripada, med drugim tudi, če je otrok zaradi zdravljenja, vzgoje, šolanja ali usposabljanja v zavodu, v katerem ima celodnevno brezplačno oskrbo v trajanju več kot 30 dni, razen če se dokaže, da tudi v tem času starši materialno skrbijo za otroka.

Dodatek za veliko družino je letni prejemek namenjen družini s tremi ali več otroki. Določen je v dveh zneskih (osnovni znesek za tri otroke, višji znesek za štiri ali več otrok). Pravico do dodatka ima eden od staršev, če imajo eden od staršev in otroci skupno stalno prebivališče v Republiki Sloveniji. To pravico ima tudi eden od otrok, kadar trije ali več otrok iz iste družine živijo brez staršev.

Dodatek za nego otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, je namenjen kritju povečanih življenjskih stroškov, ki jih ima družina zaradi nege in varstva svojega otroka. Določen je v dveh višinah, v osnovnem znesku in v višjem znesku za otroke s težko motnjo v duševnem razvoju (v taksativno naštetih primerih iz tretjega odstavka 80. člena ZSDP) ali težko gibalno ovirane otroke (v naštetih primerih iz tretjega odstavka 80. člena ZSDP), ki potrebujejo posebno nego in varstvo. Ta pravica ne gre, če je otrok zaradi zdravljenja, vzgoje, šolanja ali usposabljanja v zavodu, v katerem ima celodnevno brezplačno oskrbo, ali v rejništvu, razen če se dokaže, da tudi v tem času starši materialno skrbijo zanj.

Pravico do dodatka za nego otroka ima eden od staršev ali druga oseba, če ima otrok stalno prebivališče v Sloveniji, pravica pa se uveljavlja na podlagi mnenja zdravniške komisije.

Delno plačilo za izgubljeni dohodek je osebni prejemek, ki ga prejme eden od staršev, kadar prekine delovno razmerje ali začne delati krajši delovni čas zaradi nege in varstva otroka s težko motnjo v duševnem razvoju ali težko gibalno oviranega otroka. Pravica gre tudi v primeru, če se neguje ali varuje dva ali več otrok z zmerno oziroma težjo motnjo v duševnem razvoju ali zmerno oziroma težjo gibalno oviranostjo. Ta pravica pa ne gre, če je otrok zaradi zdravljenja, vzgoje, šolanja ali usposabljanja v zavodu, v katerem ima celodnevno brezplačno oskrbo, razen če je to obdobje krajše od 30 dni v letu, in v rejništvu.

Pravico do delnega plačila za izgubljeni dohodek ima eden od staršev, če imata otrok in eden od staršev stalno prebivališče v Republiki Sloveniji in sta državljana Republike Slovenije. O pravici iz prejšnjega odstavka se odloči na podlagi mnenja zdravniške komisije.

Če eden od staršev dela s krajšim delovnim časom, mu pripada sorazmerni del delnega plačila, če oseba zapusti trg dela, ji pripada celotni znesek delnega plačila. Upravičenci do tega prejema so obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovani, zavarovani za primer brezposelnosti in za starševsko varstvo. Prispevek zavarovanca plačuje upravičenec, prispevek delodajalca pa država. Upravičenci so tudi obvezno zdravstveno zavarovani.

4.2. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)

Posebno delovnopravno varstvo zaradi nosečnosti in starševstva v okviru delovnega razmerja ureja ZDR v posebnem poglavju v členih 187 do 193 ter še v nekaterih drugih členih:

- splošna vprašanja v zvezi s pravico do posebnega varstva zaradi nosečnosti in starševstva (187. člen),
- varstvo podatkov v zvezi z nosečnostjo (188. člen),
- prepoved opravljanja del v času nosečnosti in v času dojenja (189. člen),
- varstvo v času nosečnosti in starševstva v zvezi z nočnim delom in nadurnim delom (190. člen),
- odsotnost z dela oziroma krajši delovni čas zaradi izrabe starševskega dopusta (191. in 192. člen),
- pravica doječe matere do odmora (193. člen),
- prepoved diskriminacije (6. člen),
- prepoved pridobivanja podatkov v zvezi z družino, nosečnostjo, starševstvom, ipd. pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi (drugi in tretji odstavek 26. člena),
- posebno varstvo pred odpovedjo v času nosečnosti in dojenja ter v času starševskega dopusta v obliki polne odsotnosti in še en mesec po vrnitvi nazaj na delo; prepoved diskriminacije pri odpovedi (115. člen; četrti odstavek 81.

člena in 89. člen),

- podaljšanje letnega dopusta in posebna pravila glede izrabe (drugi in tretji odstavek 159. člena; 165. čl.),
- pravica do dela s krajšim delovnim časom (ni posebne določbe v ZDR, vendar 48. čl. ZSDP in nasl.), drugačna razporeditev delovnega časa zaradi lažjega usklajevanja družinskega in poklicnega življenja (tretji odstavek 147. čl.)
- odklonitev napotitve na delo v tujino (drugi odstavek 211. člena),
- pravice v primeru začasne napotitve na delo v Slovenijo (drugi odstavek 213. člena).

Na podlagi ZDR je bil sprejet tudi Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk (Ur. l. RS, št. 82/2003).

Tretji odstavek 187. člena ZDR splošno določa obveznost delodajalca, da omogoči delavkam in delavcem *lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti*.

Varstvo podatkov v zvezi z nosečnostjo ureja 188. čl. ZDR. Določa, da v času trajanja delovnega razmerja delodajalec ne sme zahtevati ali iskati kakršnihkoli podatkov o nosečnosti delavke, razen če to sama dovoli zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti.

Med obveznostmi pogodbenih strank je kot ena od temeljnih obveznosti delodajalca določena tudi obveznost varovanja delavčeve osebnosti, ki vključuje obveznost varovanja in spoštovanja delavčeve osebnosti in *zasebnosti*, obveznost varovanja dostojanstva pri delu in še izrecno obveznost varstva delavčevih *osebnih podatkov* (44. do 46. člen). Tudi *pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi* je poudarjeno pravilo, da delodajalec ne sme od kandidata zahtevati podatkov o družinskem, zakonskem stanu, nosečnosti, načrtovanju družine, itd. (drugi odstavek 26. člena) in še posebej ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo teh podatkov ali s prepovedjo nosečnosti ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi (tretji odstavek 26. člena), prav tako se predhodni zdravstveni pregled ne sme nanašati na okoliščine, ki niso v neposredni zvezi z delom (šesti odstavek 26. člena), torej tudi ne na preizkus nosečnosti, razen v izjemnih primerih, ko gre za delo, ki je prepovedano ali omejeno zanje.

opravljanje nadurnega dela ali dela ponoči samo po njenem/njegovem predhodnem pisnem soglasju.

- Enemu od delavcev – staršev, ki ima otroka, mlajšega od sedem let, ali hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo in živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo, je lahko naloženo, da opravlja nadurno delo ali delo ponoči, samo po njegovem predhodnem pisnem soglasju.

Poudariti je treba, da sta oba starša - tako oče kot mati - varovana pred nadurnim in nočnim delom, vse dokler otrok ni star tri leta. Zakonskemu varstvu pa se tako delavka-mati kot delavec-oče lahko tudi odpove, in na podlagi predhodnega pisnega soglasja takšno delo opravljata.

V primerih, ko iz ocene tveganja izhaja nevarnost za zdravje, pa delavka v času nosečnosti in dojenja in eno leto po porodu takšnega dela ne sme opravljati niti, če bi se s tem strinjala.

Določbi 191. In 192. čl. ZDR določata pravico do odsotnosti z dela oziroma pravico do dela s krajšim delovnim časom zaradi izrabe **starševskega dopusta** in pravico do nadomestila plače v tem času, kar pa je podrobno urejeno v ZSDP (glejte zgoraj).

Drugi odstavek 191. člena določa dolžnost, da delavec ali delavka obvesti delodajalca o začetku in načinu izrabe pravic v roku 30 dni, razen če zakon, ki ureja starševski dopust (ZSDP) ne določa drugače. ZSDP natančno ureja roke, v katerih mora delavka ali delavec obveščati delodajalca o relevantnih podatkih v zvezi z izrabo starševskega dopusta. Določba 16. člena ZSDP določa enako splošno pravilo kot drugi odstavek tega člena, morda le nekoliko bolj natančno: delavec mora obvestiti delodajalca o nameri izrabe starševskega dopusta 30 dni pred predvidenim nastopom dopusta, če zakon ne določa drugače. Upoštevati je treba še predvsem 22., 29. člen, tretji in četrti odstavek 32. člena, 33., 37. člen ZSDP. Ker gre za pomembne dolžnosti delavca, katerih kršitev ima lahko zelo neugodne pravne posledice zanj, jih v nadaljevanju kratko povzemamo:

- če mati rodi, preden je o izrabi porodniškega dopusta obvestila delodajalca, mora delodajalca o tem obvestiti v 3 dneh po rojstvu otroka, razen če njeno zdravstveno stanje tega ne dopušča (prvi odstavek 22. člena ZSDP),
- mati, ki sklepa delovno razmerje v 58 dneh pred predvidenim datumom poroda, mora delodajalca obvestiti o nastopu porodniškega dopusta ob sklenitvi delovnega razmerja (drugi odstavek 22. člena ZSDP),
- oče mora delodajalca obvestiti o izrabi porodniškega dopusta (ki mu pripada v izjemnih primerih) v 3 dneh od nastopa razloga za izrabo, enako velja za drugo osebo, ki lahko pod določenimi pogoji izrabi porodniški dopust (tretji in četrti odstavek 22. člena),
- starša se pisno dogovorita o izrabi dopusta za nego in varstvo otroka 30 dni pred potekom porodniškega dopusta in dogovor predložita centru za socialno delo skupaj z zahtevo za uveljavitev tega dopusta ter z dogovorom seznanita svoja delodajalca (če izrabi dopust le eden od staršev pisni dogovor ni potreben) (29. člen ZSDP),
- o spremembi izrabe dopusta za nego in varstvo otroka je treba delodajalca obvestiti v 3 dneh od nastopa razloga za spremembo pisnega dogovora o izrabi (prvi odstavek 33. člena),
- pri izrabi prenesenega dopusta mora delavec obvestiti delodajalca o svoji odsotnosti z dela 3 dni pred nastopom le-tega (če ga izrabi po dnevih), oziroma 15 dni pred nastopom le-tega (če ga izrabi v strnjenem nizu) (drugi odstavek 33. člena),
- o posvojitelskem dopustu je treba delodajalca obvestiti v 3 dne od nastopa razloga (37. člen).

Delodajalec pa ima dolžnost obveščanja centra za socialno delo o izrabi prenesenega starševskega dopusta, in sicer mora o izrabi prenesenega dopusta center obvestiti najkasneje 15 dni po nastopu dopusta. Prav tako mora delodajalec voditi evidenco o izrabi prenesenega dopusta in na zahtevo upravičene osebe (starša, center) izdati potrdilo o neizrabljenem prenesenem dopustu.

Delavka, ki doji otroka in dela s polnim delovnim časom, ima pravico do **odmora za dojenje** med delovnim časom, ki traja najmanj eno uro dnevno. Zakon ne določa jasno in izrecno tudi pravice do nadomestila za ta čas, temveč napotuje na predpise o starševskem varstvu (ZDSP), ki tudi ne urejajo tega vprašanja. Iz mednarodnih

aktov, ki zavezujejo Slovenijo, izhaja obveznost, da se delavki ta čas všteva v delovni čas in plača, kot da bi delala.

Delodajalec **ne sme odpovedati** pogodbe o zaposlitvi:

- delavki v času nosečnosti (če delodajalec ob izreku odpovedi oziroma v času odpovednega roka ne ve za nosečnost delavke, velja posebno pravno varstvo pred odpovedjo, če delavka takoj oziroma takoj po prenehanju ovir, ki niso nastale po njeni krivdi, vendar ne po izteku odpovednega roka, obvesti delodajalca o svoji nosečnosti, kar dokazuje s predložitvijo zdravniškega potrdila), ter
- ves čas, ko doji otroka, in
- staršem v času, ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela, in
- še en mesec po izrabi tega dopusta.

V varovanem obdobju tem delavcem delodajalec ne sme podati odpovedi, prav tako pa jim tudi ne more prenehati delovno razmerje zaradi odpovedi delodajalca. Vendar pa ZDR določa tudi izjemi; delodajalec lahko varovanim delavkam in delavcem odpove pogodbo o zaposlitvi in jim lahko preneha delovno razmerje, če so podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi uvedbe postopka za prenehanje delodajalca, vendar v obeh primerih le po predhodnem soglasju inšpektorja za delo.

Glede **letnega dopusta** ZDR zagotavlja zaposlenim staršem (tako materi kot očetu) pravico do enega dodatnega dne letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti. Poleg tega ima ZDR posebna pravila glede izrabe letnega dopusta za delavce z družinskimi obveznostmi. Izrabo letnega dopusta določa delodajalec, vendar pri tem ni popolnoma svoboden, saj mora upoštevati tudi interese delavca; letni dopust se izrablja upošteva potrebe delovnega procesa in možnosti za počitek in rekreacijo delavca in upošteva njegove družinske obveznosti. Novela ZDR iz leta 2007 je glede izrabe letnega dopusta dodala tudi določbo, po kateri imajo starši šoloobveznih otrok pravico izrabiti vsaj en teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic.

Novela ZDR iz leta 2007 je tudi v zvezi z **razporejanjem delovnega časa** dodala posebno določbo, ki se nanaša na usklajevanje družinskega in poklicnega življenja

(tretji odstavek 147. čl.). Če delavec v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja predlaga drugačno razporeditev delovnega časa, mu mora delodajalec, upoštevaje potrebe delovnega procesa, pisno utemeljiti svojo odločitev. Delavec ali delavka (eden od staršev) pa lahko zahteva, da dela **krajši delovni čas** zaradi starševstva v skladu z ZSDP (glejte zgoraj) – v skladu z veljavno slovensko ureditvijo je to pravica, ki ni odvisna od volje (soglasja) delodajalca in jo posameznik lahko samostojno uveljavi, ne glede na stališče delodajalca.

4.3. Drugo

Poleg zgoraj predstavljene ureditve starševskih dopustov, dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva in drugih vidikov fleksibilnosti delovnega časa ter pravic, ki jih imajo zaposleni starši v delovnih razmerjih, je za učinkovito usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti predvsem pomembna tudi ureditev otroškega varstva, dostopa do stanovanj, dostopa do zaposlitev, štipendijska politika, ureditev javnega prevoza, pa tudi ureditev oskrbe za starejše, ki potrebujejo pomoč in podporo, vendar podrobnejša predstavitev pravne ureditve teh področij presega domet te raziskave.

5. TERENSKA RAZISKAVA O ODNOSU DELODAJALCEV IN SOCIALNIH PARTNERJEV DO UKREPOV USKLAJEVANJA DRUŽINSKEGA IN POKLICNEGA ŽIVLJENJA

(Liljana Rihter, Vesna Leskošek)

5.1. Metodološka pojasnila (Liljana Rihter)

Področje usklajevanja družinskega in poklicnega življenja je pomembna tema tako pri pripravi delovne zakonodaje in zakonodaje s področja socialne varnosti kot tudi pri vpeljevanju rešitev v zvezi s pravicami in obveznostmi delavcev v konkretnem delovnem okolju. Zato smo z manjšo raziskavo želeli pridobiti osnovne informacije o tem, kakšne ukrepe že vpeljujejo v prakso na eni strani predstavniki socialnih partnerjev in na drugi konkretno delodajalci sami; zanimala pa so nas tudi razmišljanja o možnih novih ukrepih. V Sloveniji lahko organizacije, ki izpolnjujejo določene pogoje, predpisane z razpisom, ki ga objavlja Ekvilib inštitut (Certifikat Družini prijazno podjetje, <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/>), pridobijo certifikat Družini prijazno podjetje. Zato nas je zanimalo tudi, ali se organizacije, ki že imajo pridobljen vsaj osnovni certifikat Družini prijazno podjetje, v pogledih na ukrepe usklajevanja poklicnega in družinskega življenja razlikujejo od tistih, ki takega certifikata še nimajo. Da bi preverili veljavnost pridobljenih podatkov, pa smo ob koncu raziskovanja pridobili še mnenje predstavnika Ekvilib Inštituta, ki je v intervjuju na kratko predstavil idejo in postopek vpeljave certifikata »Družini prijazno podjetje« v slovenski prostor ter komentiral nekatere ključne ugotovitve raziskave. Ugotovitve iz intervjuja umeščamo v tekst pri rezultatih kot dodatne vsebinske pojasnitve.

Raziskovalna vprašanja in metodologija

Za namen pridobitve osnovnih podatkov o stališčih, mnenju in izkušnjah glede vpeljevanja ukrepov usklajevanja družinskega in poklicnega življenja smo oblikovali dva različna merska instrumenta – anketna vprašalnika (oba sta priložena v dodatku; Priloga a: vprašalnik za delodajalce; Priloga b: vprašalnik za socialne partnerje).

Poseben vprašalnik je bil namenjen predstavnikom socialnih partnerjev. Spraševali smo jih po oceni pomembnosti vključevanja ukrepov za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja v prakso delodajalcev; katere ukrepe so vključevali v kolektivna pogajanja v zadnjih treh letih oz. po ključnih razlogih, če jih niso vključevali; katere od možnih ukrepov bi bilo še dobro vključiti v pogajanja (npr. da delavec pretežno sam določa delovni čas, da prilagaja prihod oz. odhod z dela; da vmes zapusti delovno mesto zaradi opravljanja starševskih obveznosti in to kasneje nadomesti; da vzame kakšen prost dan zaradi nujnih družinskih obveznosti; da vzame prost dan na prvi šolski dan otroka; da vsaj za tretjino letnega dopusta sam odloči, kdaj ga bo izrabil – ob vnaprejšnji napovedi; da odkloni opravljanje nadurnega dela, če ima otroke v starosti do zaključka prve triade osnovne šole; možnost dela na domu, če narava dela to dopušča); kakšen odstotek delodajalcev, ki so člani združenj socialnih partnerjev, vključuje v prakso ukrepe usklajevanja družinskega in poklicnega življenja ter kako ustrezni so ti ukrepi; kako informirajo člane o ukrepih usklajevanja družinskega in poklicnega življenja in kaj so ključni razlogi, da jih morebiti ne informirajo.

Drugi vprašalnik je bil namenjen delodajalcem. Tudi njih smo neposredno vprašali po oceni pomembnosti vključevanja ukrepov za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja v prakso organizacije; katere ukrepe vključujejo sami; kaj so morebitni razlogi, da ne izvajajo teh ukrepov; kako informirajo zaposlene o ukrepih usklajevanja poklicnega in družinskega življenja oz. kaj so razlogi, da jih o tovrstnih ukrepih ne informirajo; če nameravajo v naslednjih letih vključiti kakšne nove ukrepe in katere; ali so za večino zaposlenih v organizaciji na voljo naslednji ukrepi: da delavec pretežno sam določa delovni čas, da prilagaja prihod oz. odhod z dela; da vmes zapusti delovno mesto zaradi opravljanja starševskih obveznosti in to kasneje nadomesti; da vzame kakšen prost dan zaradi nujnih družinskih obveznosti; da vzame prost dan na prvi šolski dan otroka; da vsaj za tretjino letnega dopusta sam odloči, kdaj ga bo izrabil – ob vnaprejšnji napovedi; da odkloni opravljanje nadurnega dela, če ima otroke v starosti do zaključka prve triade osnovne šole; možnost dela na domu, če narava dela to dopušča. Poleg tega nas je zanimalo, če imajo izkušnje z uveljavljanjem nekaterih pravic iz Zakona o delovnih razmerjih (pravica do odmora zaradi dojenja; kaj zagotovijo delavki, ki v času nosečnosti in dojenja zaradi nevarnosti za zdravje ne more opravljati svojega dela; kako izvajajo pravico enega od

staršev do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva) ter kakšne so morebitne ovire, na katere pri tem naletijo. Zaradi morebitnih primerjav med tipi organizacij pa smo postavili še nekaj splošnih vprašanj o velikosti organizacije, o prevladujoči dejavnosti v organizaciji, o regiji, sektorju, ter o tem, ali so imetniki certifikata Družini prijazno podjetje oz. ali ga nameravajo pridobiti.

Za namen intervjuja s predstavnikom Ekvilib Inštituta, ki podeljuje certifikat »Družini prijazno podjetje« pa smo oblikovali okvirne smernice za intervju, ki so ravno tako priložene v dodatku (Priloga c).

Populacijo so v primeru socialnih partnerjev predstavljala interesna združenja delavcev in delodajalcev, ki so podpisniki kolektivnih pogodb v veljavi. Seznam reprezentativnih sindikatov (42) smo povzeli na spletni strani Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (Seznam reprezentativnih sindikatov – Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/seznam_reprezentativnih_sindikatoev/), seznam združenj delodajalcev, ki so podpisniki veljavnih kolektivnih pogodb na ravni države/dejavnosti, pa smo pridobili iz podatkov o podpisanih kolektivnih pogodbah, ki so objavljene na spletni strani MDDSZ (Evidenca kolektivnih pogodb pri MDDSZ, http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/evidenca_kolektivnih_pogodb/). Iz tega spiska smo izločili Vlado Republike Slovenije zaradi specifičnosti vloge in posamezne delodajalce, ki so podpisniki pogodb. Skupaj smo tako upoštevali osem združenj.

Vprašalnike smo z redno pošto poslali na 50 naslovov; dva sta se vrnila, ker je bil naslovnik neznan; od preostalih 48 poslanih, smo dobili vrnjenih in izpolnjenih 20 vprašalnikov. Osip je bil tako 60 %.

Populacijo v primeru delodajalcev so predstavljali vsi delodajalci v Sloveniji. Ker nam enoten spisek delodajalcev ni bil na razpolago, smo oblikovali neslučajnostni priložnostni vzorec. Zaposili smo Združenje delodajalcev Slovenije, da na elektronske naslove njihovih članov in potencialnih članov pošljejo povabilo za sodelovanje pri izpolnjevanju anketnega vprašalnika, ki smo ga pripravili na spletni

strani 1ka. Spletni naslov je bil poslan na elektronske naslove 3.297 podjetij preko Združenja delodajalcev Slovenije. Prvič je bila elektronska pošta poslana 11. maja, nato pa je bilo ponovno povabilo poslano še 23. maja 2011. Sočasno s pošiljanjem povabila za sodelovanje v raziskavi na elektronske naslove članov Združenja delodajalcev Slovenije smo prek elektronske pošte ali z redno pošto (za tiste delodajalce, ki na spletnih straneh niso imeli objavljenega naslova elektronske pošte) posebej poslali povabilo še vsem imetnikom osnovnega certifikata Družini prijazno podjetje, ki so predstavljeni na spletnih straneh (Certifikat družini prijazno podjetje, Predstavitev imetnikov, <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/predstavitev-imetnikov/>). Teh je bilo na dan, 12.5.2011 skupaj 54. Spletna anketa je na naslovu <http://www.1ka.si/a/6042> potekala od 11. do 31. maja 2011.

Po končanem anketiranju je bilo v bazi podatkov 133 končanih in 64 delno izpolnjenih vprašalnikov. Slike od 5.1.1 do 5.1.7 prikazujejo dinamiko izpolnjevanja anketnih vprašalnikov. Največ klikov na spletno stran ankete je bilo v prvem dnevu obveščanja ter ob ponovnem zaprosilu za izpolnjevanje ankete. Ravno tako je bilo v tem času tudi največ dokončanih anket. Vidi pa se tudi padec izpolnjevanja od strani do strani (prve strani so bile izpolnjene v večji meri kot zadnje).

Slika 5.1.1: Gibanje klikov na nagovor za izpolnjevanje ankete po dnevih

2011-05-11		315
2011-05-12	62	
2011-05-13	33	
2011-05-14	2	
2011-05-15	1	
2011-05-16	18	
2011-05-17	8	
2011-05-18	5	
2011-05-19	7	
2011-05-20	20	
2011-05-23	78	
2011-05-24		144
2011-05-25	29	
2011-05-26	4	
2011-05-27	1	
2011-05-28	1	
2011-05-29	1	
2011-05-30	13	
2011-05-31	2	
Skupaj enot	744	

Slika 5.1.2: Gibanje števila delno izpolnjenih vprašalnikov

2011-05-11		93
2011-05-12	16	
2011-05-13	7	
2011-05-14	1	
2011-05-16	6	
2011-05-17	3	
2011-05-18	4	
2011-05-19	1	
2011-05-20	3	
2011-05-23	13	
2011-05-24		43
2011-05-25	3	
2011-05-26	1	
2011-05-27	1	
2011-05-29	1	
2011-05-30	1	
Skupaj enot 197		

Slika 5.1.3: Gibanje števila končanih anket

2011-05-11		61
2011-05-12	14	
2011-05-13	5	
2011-05-14	1	
2011-05-16	4	
2011-05-17	3	
2011-05-18	4	
2011-05-20	3	
2011-05-23	8	
2011-05-24		27
2011-05-26	1	
2011-05-29	1	
2011-05-30	1	
Skupaj enot 133		

Slika 5.1.4: Stopnje odgovorov tistih, ki so kliknili na povezavo

Kumulativni status	Frekvenca	Stopnja
Klik na nagovor	744	100.0%
Klik na anketo	471	63.3%
Začel izpolnjevati	262	35.2%
Delno izpolnjena	197	26.5%
Končal anketo	133	17.9%

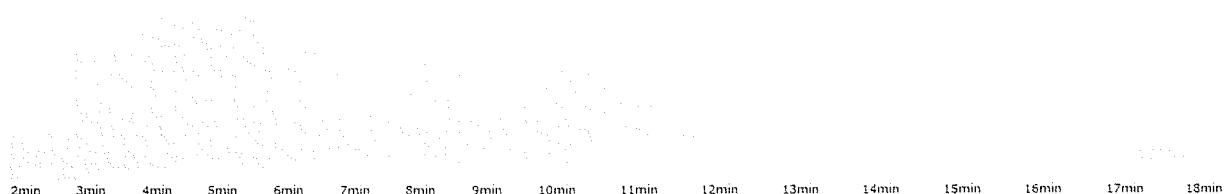
Slika 5.1.5: Odstopanje – potek po straneh vprašalnika

Kumulativni status	število klikov
Klik na nagovor	744
Klik na anketo	471
Delno izpolnjena	197
Stran 1	262
Stran 2	222
Stran 3	207
Stran 4	198
Stran 5	187
Stran 6	179
Stran 7	171
Stran 8	164
Stran 9	162
Stran 10	152
Končal anketo	133
Prazna v celoti	19
Skupaj končal	152

Slika 5.1.6: Dejanski časi trajanja izpolnjevanja – po straneh



Slika 5.1.7: Frekvenčna porazdelitev trajanja



Če vzamemo kot primerne za obdelavo podatkov ankete, ki so bile vsaj delno izpolnjene, lahko ugotovimo, da je bil osip pri vzorcu kar 94 %. Ugotovitev tako zaradi načina izbora vzorca kot tudi številčnosti vzorca ne moremo posploševati na populacijo vseh delodajalcev v Sloveniji. Ena od razlag za tako velik osip je morebiti tudi v tem, da delodajalcev, ki se niso odzvali na povabilo glede izpolnjevanja ankete, tema usklajevanja poklicnega in družinskega življenja ni pritegnila v tako veliki meri, da bi se odločili za sodelovanje oz. ji mogoče ne pripisujejo velikega pomena.

Podatke, ki smo jih pridobili, smo uredili in obdelali v programu SPSS. Prikazujemo jih v obliki odstotkov, aritmetičnih sredin oz. primerjav med različnimi značilnostmi tam, kjer je glede na izračunane statistike (t-test, hi-kvadrat) prišlo do statistično značilnih razlik. Opisne odgovore smo analizirali po metodi kvalitativne analize (Mesec 1997), pri čemer smo posamezne odgovore razdelili v enote kodiranja, jih kodirali, nato pa sorodne pojme združevali v kategorije.

Kot sekundarni vir podatkov o ukrepih usklajevanja družinskega in poklicnega življenja, ki jih nameravajo izvajati ali pa jih že izvajajo tiste organizacije, ki so imetnice certifikata Družini prijazno podjetje, je služila spletna stran Ekvilib inštituta, kjer je navedena predstavitev teh organizacij (Certifikat družini prijazno podjetje, Predstavitev imetnikov, <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/predstavitev-imetnikov/>).

Dodatne informacije smo pridobili z delno strukturiranim intervjujem s predstavnikom Ekvilib Inštituta, konec avgusta 2011. Pogovor, ki smo ga posneli, je trajal eno uro. Sledil je prepis in identificiranje tistih izjav, ki so lahko dodatna pojasnila ugotovitev raziskave med delodajalci in socialnimi partnerji².

² Rezultati raziskave na populaciji socialnih partnerjev so prikazani v poglavju 5.3..

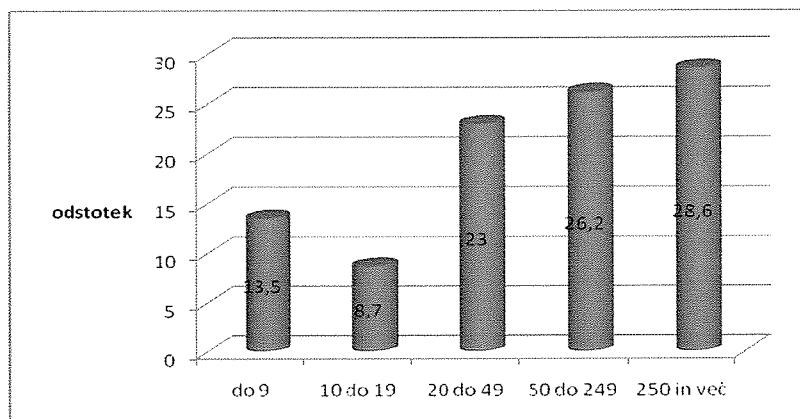
5.2. Certifikat »Družini prijazno podjetje« in ukrepi usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, ki jih izvajajo slovenska podjetja

(Liljana Rihter)

5.2.1. Osnovni podatki o vzorcu

V vzorcu anketiranih delodajalcev so prevladovale organizacije z 250 in več zaposlenimi. Takih je bilo 28,6 %. 26,2 % je bilo organizacij, ki zaposlujejo med 50 in 249 delavcev; 23 % med 20 in 49; 13,5 % je bilo takih, ki zaposlujejo do 9 delavcev ; 8,7 % anketiranih organizacij zaposluje med 10 in 19 delavcev (graf 5.2.1).

Graf 5.2.1: Velikost anketiranih organizacij glede na število zaposlenih



Glede prevladujoče dejavnosti, ki jo opravljajo anketirane organizacije, so podatki naslednji: 1,6 % jih opravlja dejavnost s področja kmetijstva in lova, gozdarstva in ribištva; 16,7 % s področja predelovalne dejavnosti; 2,4 % s področja oskrbe z električno energijo, plinom in paro; 3,2 % s področja oskrbe z vodo, ravnanja z odpadki in odpadki, saniranja okolja; 2,4 % s področja gradbeništva; 11,9 % s področja trgovine, vzdrževanja in popravil motornih vozil; 4,0 % s področja prometa in skladiščenja; 3,2 % gostinstvo; 7,1 % informacijske in komunikacijske dejavnosti; 7,1 % finančne in zavarovalniške dejavnosti; 0,8 % poslovanje z nepremičninami; 6,3 % strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti; 10,3 % druge raznovrstne poslovne dejavnosti; 2,4 % izobraževanje; 2,4 % zdravstvo in socialno varstvo; 0,8 % kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti; 17,5 % druge dejavnosti.

Če to primerjamo s podatki glede števila podjetij (čeprav je bila naša populacija delodajalcev širša) po dejavnostih v Sloveniji v letu 2009 (Tabela 5.2.1, vir: Statistični urad RS – Poslovanje podjetij po dejavnosti in velikostnih razredih, podrobni podatki; http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3578), ugotovimo, da imamo v vzorcu glede na populacijo zelo šibko zastopane najmanjše organizacije, nadpovprečno pa velike organizacije. Glede dejavnosti pa vzorec ravno tako ne odraža značilnosti populacije. Zato ugotovitev iz vzorca ne moremo posploševati na širšo populacijo delovnih organizacij v Sloveniji. Razloge, da so se na anketiranje v večji meri odzvale tiste organizacije, ki zaposlujejo več oseb, lahko najbrž najdemo v tem, da imajo večje organizacije običajno tudi posebne službe, ki se ukvarjajo s kadrovsko problematiko in z odnosi z javnostmi, in so tako bolj odzivne za morebitne zunanje prošnje za določene informacije, medtem ko v manjših organizacijah to zaposleni razumejo kot dodatno delo oziroma morebiti nimajo osebe, ki bi bila odgovorna za tovrstno delo.

Tabela 5.2.1: Število podjetij po velikosti in po dejavnosti, Slovenija, 2009

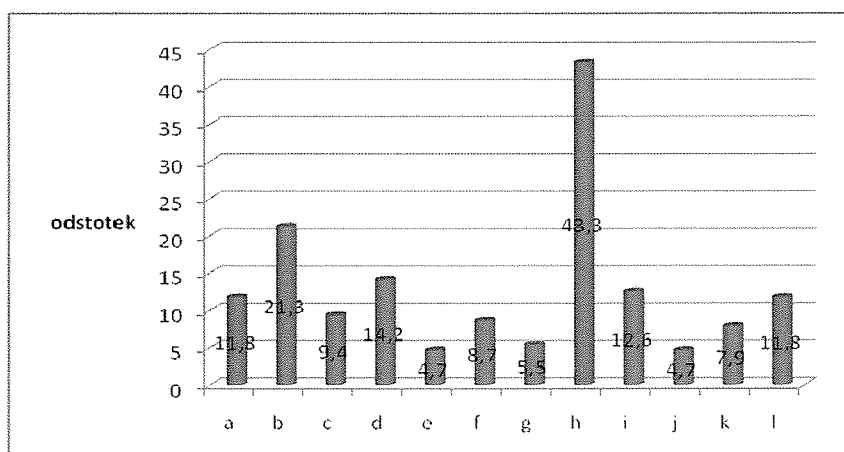
Dejavnost	Skupaj	Velikostni razredi podjetij glede na število oseb, ki delajo				
	Skupaj	0-9	10-19	20-49	50-249	250+
Skupaj	113.290	105.514	4.061	2.205	1.266	244
% skupaj	100 %	93,2 %	3,6 %	1,9 %	1,1 %	0,2 %
B Rudarstvo	105	75	14	7	7	2
C Predelovalne dejavnosti	17.262	15.053	916	627	540	126
D Oskrba z električno energijo, plinom in paro	503	469	10	3	10	11
E Oskrba z vodo, ravnanje z odpadki in odpadki, saniranje okolja	340	228	28	25	53	6
F Gradbeništvo	19.693	18.235	850	420	169	19
G Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	23.894	22.325	876	457	207	29
H Promet in skladiščenje	8.928	8.379	293	176	66	14
I Gostinstvo	8.011	7.513	330	109	47	12
J Informacijske in komunikacijske dejavnosti	5.455	5.157	149	99	42	8
L Poslovanje z nepremičninami	2.152	2.067	52	26	7	0
M Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti	21.510	20.854	425	176	51	4
N Druge raznovrstne poslovne dejavnosti ter oddelek	4.353	4.088	110	76	66	13
S95 Popravila računalnikov in izdelkov za široko rabo	1.084	1.071	8	4	1	0

Vir: SURS; dodana vrstica % skupaj (lastni izračun)

Na tem mestu je potrebno še dodatno pojasnilo, ki je bilo podano s strani predstavnika Ekvilib Inštituta. Tudi med imetniki certifikata »Družini prijazno podjetje« ni najmanjših podjetij (1-9), saj je vstopni pogoj 10 zaposlenih. Strokovnjaki s kadrovskega področja namreč menijo, da lahko v manjših podjetjih usklajevanje družinskega in poklicnega življenja poteka brez formalnih ukrepov z neposrednimi dogovori med delavci in da so tovrstni formalni ukrepi potrebni v podjetjih, kjer je vodenje organizirano na več ravneh. Kljub temu V Ekvilib Inštitutu razmišljajo o posebnih oblikah ukrepov za ta manjša podjetja (vir: Intervju s predstavnikom Ekvilib Inštituta).

Glavnina dejavnosti, ki jo izvajajo anketirane organizacije, poteka v naslednjih regijah (graf 5.2.2): prevladujejo organizacije, ki opravljajo dejavnost v Osrednjeslovenski regiji, sledi Podravska, Savinjska, Gorenjska; Pomurska in Obalno-kraška, v ostalih regijah deluje pod 10 % anketiranih organizacij.

Graf 5.2.2: Regije, v katerih anketirane organizacije izvajajo večino dejavnosti



Legenda grafa 2:

Pomurska	a
Podravska	b
Koroška	c
Savinjska	d
Zasavska	e
Spodnjeposavska	f
Jugovzhodna Slovenija	g
Osrednjeslovenska regija	h
Gorenjska	i
Notranjsko-kraška	j
Goriška	k
Obalno-kraška	l

Večina anketiranih organizacij deluje v zasebnem sektorju (86,3 %), 13,7 % pa je bilo takih, ki delajo v javnem sektorju.

Med anketiranimi organizacijami je 8,7 % takih, ki imajo polni certifikat Družini prijazno podjetje, 11,9 % jih ima osnovni certifikat Družini prijazno podjetje, ostali tega certifikata še nimajo. Tisti, ki imajo osnovni ali polni certifikat, so kot ključne razloge za pridobitev certifikata navajali, da so v tem videli velik pomen za zaposlene ali za delodajalce. Med pomenom certifikata za zaposlene navajajo večje zadovoljstvo ter izboljšane razmere (boljša socialna klima, izboljšanje zdravja, uravnoteženo življenje, pripadnost podjetju); med pomenom za delodajalce pa povečano produktivnost, večjo učinkovitost, pridobivanje in zadrževanje najboljših kadrov, vtis privlačnega delodajalca. Kar nekaj delodajalcev je navedlo, da so posamezne ukrepe izvajali že pred pridobitvijo certifikata in da je bila pridobitev certifikata priložnost, da to ustrezno uredijo oziroma formalizirajo. Redki so navedli še pobudnika, ki je bil v nekaterih primerih sindikat (torej delojemalci), v drugih pa kadrovska služba (mogoče v nekaterih primerih pod vplivom delodajalca). Predvidevamo, da pobude za pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje prihajajo ali s strani zaposlenih ali s strani delodajalca, v nekaterih primerih najbrž celo z obeh strani. Predstavniki Ekvilibr Inštituta je omenjal, da so večinoma pobude dane s strani vodstev oz. kadrovske službe in v manjši meri s strani sindikata.

Certifikat Družini prijazno podjetje so organizacije začele pridobivati po letu 2007; med anketiranimi organizacijami, ki imajo ta certifikat, je kar tretjina takih, ki so ga pridobile leta 2010.

Med tistimi, ki certifikata nimajo, jih skoraj dve tretjini (63,6 %) navaja, da ga ne nameravajo pridobiti; skoraj 11 % jih je že v postopku pridobitve certifikata; 8,2 % anketiranih organizacij ga namerava pridobiti v obdobju do treh let, 5,5 % v treh do petih letih in 11,8 % kasneje kot v petih letih. Tiste anketirane delodajalce, ki certifikata ne nameravajo pridobiti, lahko glede razlogov v grobem razdelimo v tri skupine: nekateri o tem sploh niso razmišljali oz. ne vidijo potrebe, ali pa temu ni naklonjeno vodstvo; drugi navajajo, da certifikat (papir ali dokazilo) ni potreben, ampak je pomemben odnos do zaposlenih in da so nekateri že brez certifikata družini prijazno podjetje; tretji opozarjajo na dejanske težave v tem smislu, da imajo kot

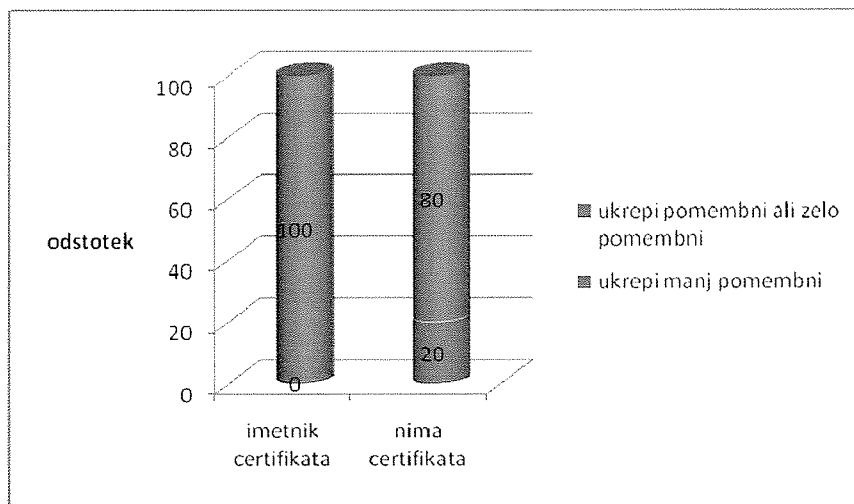
majhna podjetja zaposlenih premalo oseb, ki bi se lahko ukvarjale še s pridobitvijo certifikata oz. bi se morali s tem ukvarjati vodilni, ki za to nimajo časa oz. da za pridobitev certifikata potrebujejo finančna sredstva, ki jih nimajo na voljo. Čeprav je delež malih podjetij v našem vzorcu zelo nizko zastopan in ugotovitev ne moremo posploševati, se kaže potreba po dodatni podpori malim podjetjem glede pridobivanja certifikata – tako v finančnem kot tudi v kadrovskem smislu. Prav tako lahko po mnenju predstavnika Ekvilib inštituta določena podjetja resnično s posebnimi ukrepi že usklajujejo družinsko in poklicno življenje, ne da bi za to imela certifikat, le da ima certifikat prednost v tem, da pri določanju in izboljšanju ukrepov sodelujejo zaposleni v tipičnih delovnih procesih in zaposleni z različnimi družinskimi situacijami, kar omogoča lažje identificiranje njihovih potreb in usmerjanje ukrepov na tista področja, ki jih zaposleni potrebujejo. Hkrati pa naj bi s sprotnim spremljanjem izvajanja ukrepov omogočili potrebne spremembe. V tistih organizacijah, ki certifikata nimajo, pa tak postopek ni nujen in je odvisen od dobre volje vodstva.

Tisti, ki nameravajo certifikat pridobiti, razloge za pridobitev vidijo v tem, da bi izboljšali razmere tako za zaposlene kot za podjetje.

5.2.2. Mnenje delodajalcev glede ukrepov usklajevanja družinskega in poklicnega življenja

Več kot polovici delodajalcev (53,3 %), ki so ustrezno izpolnili anketni vprašalnik, se zdi zelo pomembno v prakso vključevati ukrepe za lažje usklajevanje delovnega in poklicnega življenja; še dodatnih 30,8 % pa te ukrepe ocenjuje kot pomembne. V povprečju so tako pomembnost vključevanja ukrepov za lažje usklajevanje delovnega in poklicnega življenja ocenili z oceno 4,31 (merjeno na lestvici od 1- sploh ni pomembno do 5 – zelo pomembno). Vse tiste anketirane organizacije, ki že imajo certifikat Družini prijazno podjetje, v statistično značilno večji meri ($p = 0,022$) ocenjujejo pomembnost vključevanja ukrepov usklajevanja družinskega in poklicnega življenja kot organizacije, ki tega certifikata še niso pridobile (graf 5.2.3), kar je pričakovana razlika. Ni pa razlik glede ocene pomembnosti vključevanja ukrepov za lažje usklajevanje delovnega in poklicnega življenja med organizacijami, ki delujejo v javnem in tistimi, ki delujejo v zasebnem sektorju.

Graf 5.2.3: Pomen ukrepov usklajevanja delovnega in družinskega življenja za različne organizacije



V praksi anketirani delodajalci že vključujejo raznolike ukrepe usklajevanja delovnega in družinskega življenja, ki se nekoliko razlikujejo med tistimi, ki imajo certifikat Družini prijazno podjetje in tistimi, ki ga nimajo. Le okrog 5 % anketiranih organizacij je eksplicitno navedlo, da nimajo nobenega takega ukrepa. Ukrepe, ki so jih navajali anketirani delodajalci, smo poskušali smiselno uvrstiti v kategorije ukrepov, ki jih za pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje navaja Ekvilib Inštitut.

Med ukrepi, ki smo jih uvrstili v kategorijo 'splošno', so anketirani navajali tiste, ki jih podjetja izvajajo zaradi zakonskih določil npr. razni ukrepi za varovanje zdravja, upoštevanje predpisov, ki urejajo starševsko varstvo, skrb za okolje, oglaševanje enakih možnosti ipd. Predvsem tisti, ki že imajo certifikat, so večkrat omenjali, da imajo pooblaščenca za usklajevanje poklica in družine. Posamezni anketiranci so omenjali še, da je pomembno službene zadeve pustiti v službi in tovrstne težave reševati v službi in ne doma. Redkeje je bila omenjena finančna pomoč ali solidarnost do zaposlenih.

Med ukrepi, ki smo jih poimenovali 'organizacija dela' in 'delovni čas', je spet nekaj takih, ki izvirajo iz zakonodaje (starševski dopust, očetovski dopust, porodniški dopust). Pri tistih, ki imajo certifikat, prevladujejo ukrepi, kot je t.i. časovni konto (koriščenje nadur v določenem časovnem obdobju) in otroški časovni bonus (koriščenje določenih časovnih ugodnosti za mlajše otroke ob odhodu v vrtec, šolo

ipd.). Precej ukrepov je vezanih na določanje oz. dogovarjanje glede dopusta (kako se bo koristil dopust, dogovori glede terminov); nekateri dajejo pri koriščenju letnega dopusta prednost staršem, ki imajo šoloobvezne otroke; v posameznih primerih so na voljo dodatni plačani dnevi dopusta ob posebnih priložnostih (obisk zdravnika, nega otrok,...). Nekateri delodajalci omogočajo tudi izhode zaradi usklajevanja družinskega življenja oz. ko zaposleni to potrebujejo. Redkeje pa že v okviru organizacije dela skrbijo npr. za delitev delovnih mest med več zaposlenih, stalno ohranjanje stika z odsotnim delavcem ipd. Okrog četrtna delodajalcev omenja raznolike ukrepe v povezavi s fleksibilnim delovnim časom (večinoma gre za fleksibilen prihod na delo in iz dela oz. za prilagojen ali premakljivi delovni čas), nekateri so še posebej pozorni na možnost usklajevanja delovnika, če sta v isti organizaciji zaposlena oba starša. Sicer redkeje anketirani delodajalci omenjajo tudi, da se izogibajo nepotrebnih nadur, da poskušajo prilagajati urnike dela, da omogočajo krajši delovni čas ali postopno podaljševanje delovnega časa po starševski ali daljši odsotnosti.

Poseben sklop ukrepov predstavlja tudi 'politika informiranja in komuniciranja', kjer spet predvsem delodajalci, ki imajo certifikat, omenjajo komuniciranje z zaposlenimi, informiranje, mnenjske raziskave med zaposlenimi, odnose z javnostmi oz. angažiranje v javnosti.

Pomemben sklop ukrepov (spet predvsem za delodajalce, ki imajo certifikat Družini prijazno podjetje) so ukrepi 'veščine vodstva (strategija, filozofija vodenja)', kamor sodijo tako vzpostavitev filozofije oz. načel vodenja v povezavi z ukrepi usklajevanja družinskega in poklicnega življenja, izobraževanje vodij na tem področju, ocenjevanje vodij (s strani podrejenih) ter razna druženja in srečanja z zaposlenimi (tako formalne narave, kot so npr. delovna srečanja, zbori delavcev, razne skupine, pa tudi neformalne narave: izleti, zabave ipd.). Pomembni so ukrepi 'razvoja kadrov', ki jih sicer navaja manjši delež delodajalcev, vključujejo pa pogovore in podporo (tudi individualne načrte kariernega razvoja); organizacijo izobraževanj in ukrepe ob ponovnem vključevanju v delovni proces po daljši odsotnosti.

Nekaj manj kot 10 % anketiranih delodajalcev omenja ukrepe povezane z 'delovnim mestom'. Večinoma gre v teh primerih za možnost (vsaj občasnega) dela od doma oz. za zagotavljanje prevozov na delo.

Precej obsežen je sklop ukrepov, ki smo jih poimenovali 'storitve za družino', in se v nekaterih primerih prepletajo s t.i. časovnim kontom – to so ukrepi, ki so na voljo materam z otroki (nekateri, kot je npr. možnost dela s krajšim delovnim časom po dopustu za nego in varstvo otroka, so zagotovljeni po zakonu; drugi so odvisni od volje in pripravljenosti delodajalca npr. možnost dopusta ob uvajanju otroka v vrtec, možnost dopusta za prvi šolski dan otroka, starši mlajših otrok nimajo dežurstva); ukrepi, ki jih koristijo delavci, kadar morajo skrbeti za starše (tovrstni ukrepi se v odgovorih pojavljajo zelo poredko). Okrog 10 % anketiranih delodajalcev izvaja razne aktivnosti oz. ukrepe za otroke – od štipendiranja, poletne prakse, raznih obdarovanj za manjše otroke v novoletnem času, varstvo v počitniškem času, možnost, da so otroci občasno v podjetju (predvsem v organizacijah, ki imajo certifikat). V manjšem številu anketirani delodajalci navajajo še aktivnosti za svoje zaposlenih – vključujejo jih v občasna dela v podjetju, pripravljajo družabne dogodke za družine, svetovanja ipd. Nekateri delodajalci imajo tudi ponudbo za prosti čas – tako z vidika koriščenja počitniških kapacitet organizacije kot tudi drugih aktivnosti za preživljanje prostega časa. Posamezni delodajalci ponujajo dodatne ugodnosti, kot so posojila in finančna pomoč, nagrade ob naraščanju, pomoči ob selitvah ipd.

Vprašali smo tudi, zakaj delodajalci ne izvajajo še katerih drugih ukrepov usklajevanja delovnega in poklicnega življenja. 28,3 % tistih, ki so odgovarjali, je navedlo, da obstoječi ukrepi, ki jih imajo, pokrijejo potrebe delavcev; 14,5 % jih je menilo, da so tovrstni ukrepi predragi, 42,1 % jih je menilo, da izvajanje takih ukrepov onemogoča organizacija in narava dela; 13,2 % pa jih je menilo, da so ostali ukrepi zadostno zagotovljeni delavcem v okviru javne mreže oz. iz javnih sredstev. Kot druge odgovore so navajali še, da morajo najprej poskrbeti za realizacijo obstoječih ukrepov (predvsem tisti, ki so ravno pridobili certifikat oz. so v postopku pridobivanja certifikata); nekateri delodajalci pa še niso razmišljali o tem, so nezainteresirani ali pa ukrepov ne uvajajo preprosto zaradi dejstva, da ni nobenih pritiskov za uvedbo tovrstnih ukrepov. Redki delodajalci navajajo, da načrtujejo tovrstne ukrepe, vendar postopoma in v povezavi z organizacijo in naravo dela. Ker je precej delodajalcev kot

oviro omenjalo naravo in organizacijo dela in ker smo tudi med imetniki certifikata Družini prijazno podjetje zasledili, da prevladujejo organizacije, ki jih lahko uvrstimo med informacijske in komunikacijske dejavnosti, strokovne in tehnične dejavnosti, manj pa je npr. organizacij, ki opravljajo proizvodno dejavnost, smo za pojasnilo zaprosili predstavnika Ekvilib Inštituta. Pojasnil je, da obstajajo primeri dobrih praks, ko imajo tudi proizvodna podjetja veliko ukrepov, ki sodijo v okvir certifikata in da je mogoče dejansko v vsaki organizaciji po temeljiti preučitvi okoliščin izbrati ukrepe, ki so ustrezni. Bo pa tudi Ekvilib Inštitut v prihodnje še več pozornosti posvetil informiranju o primerih dobrih praks, ciljano za posamezne dejavnosti in na tak način poskusil spodbuditi tudi tiste, ki menijo, da za njih ukrepi niso potrebni ali pa da je zaradi narave in organizacije dela to neizvedljivo.

Akcije osveščanja, ki so jih anketirani delodajalci izvedli v zadnjem letu glede usklajevanja delovnega in družinskega življenja, je navajalo le malo več kot 10 % anketiranih organizacij. To so bili v večji meri pogovori in sestanki, redkeje posebne delavnice ali predavanja, okrogle mize. Nekateri delodajalci so o teh ukrepih obveščali v časopisih, preko interneta (predvsem e- pošta), oglasnih desk. Spet drugi so kot akcije osveščanja navajali anketiranja zaposlenih in pridobitev certifikata.

Pri tistih, ki posebnih akcij niso navajali, so se kot razlogi pojavljali naslednji: največji delež jih meni, da za to ni potrebe, pri čemer lahko iz podrobnejših razlag razberemo, da v določenih primerih ni potrebe, ker so delavci o tem že dovolj in ustrezno obveščeni (predvsem v manjših organizacijah, kjer se sproti vsi obveščajo med sabo), v drugih primerih pa te teme še niso prepoznali kot pomembne, zanje ni zanimanja ali posebnih želja; nekateri niti ne vedo, kaj so ukrepi usklajevanja delovnega in družinskega življenja. Redkeje se med razlogi za neizvedbo akcij osveščanja pojavljajo: kadrovska podhranjenost oz. malo število zaposlenih, menjava lastnikov ali nezanimanje delodajalcev, organizacija dela, ki ne dopušča dodatnih ukrepov, drugi problemi v organizaciji (npr. insolventnost). Manjša skupina delodajalcev pa posebnih razlogov niti ne izpostavlja.

Predvideni novi ukrepi v naslednjih treh letih se pojavljajo kot možnost v manjšem številu organizacij, ki so odgovorile na anketni vprašalnik. Okrog tretjina jih eksplicitno navaja, da teh ukrepov ne bodo uvajali oz. da glede tega še nimajo

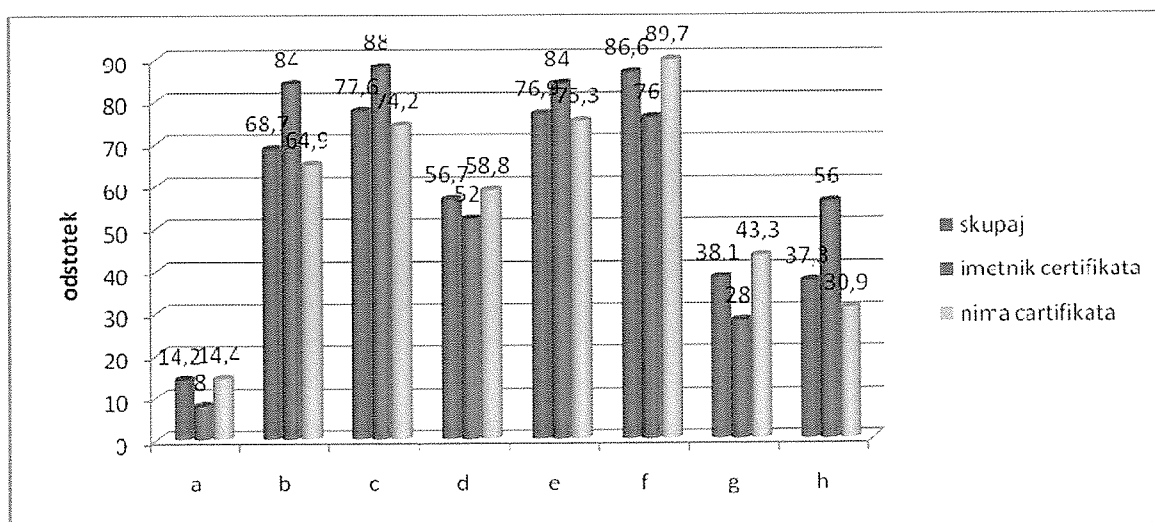
dokončne odločitve, ker je to odvisno od potreb, pa tudi od razmer v organizaciji in v širšem družbenem okolju. Med tistimi anketiranimi delodajalci, ki razmišljajo o tovrstnih ukrepih v prihodnjih treh letih, je manjše število takih, ki so v postopku pridobivanja certifikata ali ga že imajo in morajo implementirati določene ukrepe. Drugi so večinoma navajali načrte za uvedbo ukrepov iz že prej omenjenega sklopa 'storitve za družine'; predvsem gre za aktivnosti za otroke (počitniška ponudba, organizacija varstva za otroke, štipendiranje), nekaj je tudi aktivnosti za svojce ter ponudbe za prosti čas. Sledijo predlogi v zvezi z organizacijo dela in delovnim časom (dodatni dopust zaradi družinskih razlogov, skrb za boljše pogoje zaposlitve, fleksibilen delovni čas), delovnim mestom (možnost dela od doma), politiko informiranja in komuniciranja (raziskave med zaposlenimi, komuniciranje z zaposlenimi), veščinami vodstva (izobraževanje vodij, druženja in srečanja z zaposlenimi), razvojem kadrov (izobraževanja, karierni razvoj).

Anketirani delodajalci v večji ali manjši meri izvajajo nekatere ukrepe, ki smo jih posebej izpostavili z vprašalnikom (graf 5.2.4). Med anketiranimi organizacijami je bilo:

- 86,6 % takih, ki večini delavcev zagotavljajo, da vsaj za tretjino letnega dopusta sami odločijo, kdaj ga bodo izbrali (ob predhodni napovedi);
- 77,6 % takih, ki večini delavcev omogočajo vmesne izhode med delovnim časom zaradi starševskih obveznosti, pri čemer delavec ta čas kasneje nadomesti;
- 76,9 % takih, ki večini delavcev omogočajo, da vzamejo prost dan na prvi šolski dan otroka;
- dve tretjini primerov (68,7 %), kjer ima večina delavcev možnost prilagoditve prihoda oz. odhoda za eno uro kasneje oz. prej zaradi družinskih obveznosti;
- malce več kot polovica takih (56,7 %), ki omogočajo, da delavec vzame kakšen prost dan zaradi nujnih družinskih obveznosti (sem ne šteje bolniška odsotnost ali dopust);
- 38,1 % takih, ki omogočajo, da večina delavcev odkloni opravljanje nadurnega dela tudi, če ima otroke, ki so stari nad tri leta do zaključka prve triade v osnovni šoli;
- 37,3 % takih, ki večini zaposlenih ponuja možnost dela na domu na željo delavca, če narava dela to dopušča;
- le 14,2 % pa je takih, kjer lahko večina delavcev pretežno sama določa svoj delovni čas.

Je pa zanimivo, da razen pri ukrepu možnost dela na domu na željo delavca, če narava dela to dopušča, ni statistično značilnih razlik med tistimi organizacijami, ki imajo certifikat Družini prijazno podjetje in tistimi, ki ga nimajo. Delo na domu namreč v večji meri ($\chi^2 = 5,42$, $p = 0,020$) omogočajo organizacije, ki imajo certifikat. Prav tako ni statistično značilnih razlik med organizacijami iz javnega in zasebnega sektorja.

Graf 5.2.4: Možnosti različnih ukrepov



Legenda grafa 5.2.4:

- | | | |
|----|---|---|
| a- | možnost, da delavec pretežno sam določa svoj delovni čas | a |
| b- | možnost prilagoditve prihoda/odhoda delavca (delavec pride oz. zapusti delo vsaj 1 uro kasneje oz. prej zaradi družinskih obveznosti) | b |
| c- | možnost vmesnih izhodov med delovnim časom zaradi starševskih obveznosti, pri čemer ta čas delavec kasneje nadomesti | c |
| d- | možnost, da delavec vzame kakšen prost dan zaradi nujnih družinskih obveznosti (dopust in bolniška se ne upoštevata) | d |
| e- | možnost, da delavec vzame prost dan na prvi šolski dan otroka | e |
| f- | možnost, da delavec vsaj za tretjino letnega dopusta sam določi, kdaj ga bo izrabil (ob ustrezni predhodni napovedi) | f |
| g- | možnost, da delavec odkloni opravljanje nadurnega dela (tudi za otroke nad 3. letom starosti do zaključka prve triade osnovne šole) | g |
| h- | možnost dela na domu na željo delavca, če narava dela to dopušča | h |

Glede izkušenj s pravico do odmora za dojenje (193. člen Zakona o delovnih razmerjih) v obdobju zadnjih treh let smo ugotovili, da v 90,2 % tisti, ki so na to vprašanje odgovorili, niso imeli primera uveljavljanja te pravice; 6,8 % delodajalcev je delavki omogočilo enourni plačan odmor za dojenje med delovnim časom in dodatnih 1,5 % neplačan enourni odmor za dojenje med delovnim časom; enak

odstotek jih je navedlo odgovor drugo, pri čemer je en delodajalec navedel, da so ji prilagodili štiriurni delovnik; eden je zgolj zapisal, da je to pravico uveljavljala le ena delavka, vendar ni pojasnil, na kakšen način.

Morebitne težave v zvezi z izvajanjem pravice do odmora za dojenje je konkretiziralo malo anketiranih. Navajali so prostorske težave (da ni na voljo ustreznega prostora) oz. težave zaradi oddaljenosti doma ali jasli od delovnega mesta. V nekaterih primerih je težava zaradi organizacije dela, predvsem kadar je narava dela takšna, da so v času odsotnosti nujna nadomeščanja. Posamezni delodajalci so opozorili, da so stroški te odsotnosti v breme delodajalca, en anketirani delodajalec pa je navedel, da pravica ni priljubljena med sodelavkami.

Najpogosteje so delodajalci med ukrepi v primeru, če delavka v času nosečnosti in dojenja ne sme opravljati svojega dela zaradi nevarnosti za zdravje (189. člen Zakona o delovnih razmerjih), v organizacijah v zadnjih treh letih izvajali:

- v 14,6 % so sprejeli ustrezne ukrepe za začasno prilagoditev dela ali delovnega časa, tako da delavka lahko opravlja svoje delo;
- v 12,3 % so delavki zagotovili opravljanje drugega ustreznega dela;
- v 1,5 % so zagotovili nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela (če ni bilo mogoče prilagoditi dela ali zagotoviti drugega dela).

Težave v zvezi z izvajanjem tega ukrepa sta omenjala zgolj dva delodajalca, vendar jih nista posebej opisala.

V primeru izvajanja pravice enega od staršev do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva (48. čl. in naslednji členi Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih) 58,6 % anketiranih organizacij del obveznosti tega delavca začasno prerazporedi na druge, že zaposlene delavce; okrog petina (19,5 %) jih ne izvede posebnih sprememb v smislu novega zaposlovanja ali drugačne organizacije dela; 9,4 % jih v tem času zaposli novega delavca za krajši delovni čas; 3,1 % jih začasno zmanjša obseg izvajanja del, ki jih opravlja ta delavec; 9,4 % jih je izbralo možnost drugo, pri čemer je večina navajala, da še niso imeli takega primera oz. da opcijo, kaj bodo naredili v takem primeru, prilagodijo naravi dela; le en delodajalec je navedel, da za ta čas najamejo študente.

Pri izvajanju te pravice (torej pravice enega od staršev do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva) ovire opaža okrog 10 % anketiranih delodajalcev. Med njimi navajajo težave zaradi nujne reorganizacije dela, ki povzroči v določenih primerih preobremenjenost drugih delavcev (posledica so nezadovoljstva, povečane bolniške odsotnosti), presežke ur in s tem povezana dodatna plačila, določenih del pa po mnenju nekaterih ni mogoče opravljati v delovnem času, ki je krajši do polnega. V nekaterih primerih pride tudi do zaostankov pri izvedbi izplačil. Nekateri poiščejo nadomestnega zaposlenega, ki ga je potrebno uvajati; nekateri navajajo, da včasih ni mogoče najti zamenjave, ker ni ustreznih delavcev na trgu.

V zvezi s tematiko usklajevanja delovnega in družinskega življenja je sicer manjše število delodajalcev dodatno navedlo, da so pobude za tovrstne ukrepe dobrodošle; da pa bi bilo potrebno o tej tematiki več konkretno narediti in ne o tem samo govoriti, saj se še vedno dogaja, da se nekateri delodajalci npr. izogibajo zaposlovanju mladih žensk zaradi pričakovane odsotnosti in s tem deloma onemogočajo ustvarjanje družine. Težave, ki jih opažajo na področju usklajevanja delovnega in družinskega življenja, lahko v grobem razdelimo na dva sklopa: težave zaposlenih in težave delodajalcev. Težave zaposlenih se pojavljajo zaradi storitev varstva otrok, predvsem rigidnih obratovalnih časov vrtcev; zaradi ohlapnosti pravice do dopusta zaradi nege otroka, pri čemer se materam pri določenih delodajalcih pogosto očita, da so preveč odsotne; zaradi težav delodajalca pri poslovanju, kadar morajo le-ti krčiti število zaposlenih in tako tisti, ki ostajajo, delo opravljajo v povečanem obsegu ur, kar zmanjša razpoložljivi čas za družino; premalo časa se nameni za odnose med zaposlenimi. Težave, ki so jih navajali posamezni delodajalci, segajo od opažanj glede tega, da je usklajevanje delovnega in družinskega življenja odvisno od narave dela (npr. lažje je za pisarniško delo in težje za proizvodno delo), do precej negativnih pogledov na že obstoječe pravice iz zakonodaje. Nekateri navajajo, da je delodajalec 'oškodovan' za dodatni mesec, ki ga mora dati kot letni dopust porodnice; da se pri zdravnikih v času nosečnosti dodeljujejo bolniške odsotnosti, ki so na škodo za delodajalca (večkrat po krajši čas) in da so delodajalci manj konkurenčni zaradi odsotnosti, ki delavcem pripadajo po zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih.

Tisti, ki imajo certifikat družini prijazno podjetje, so navedli, da je včasih moteče to, da jih veliko inštitucij (razne fakultete) želi anketirati v povezavi s to temo in da gre potem precej časa za izpolnjevanje anket.

5.2.3. Ukrepi usklajevanja delovnega in družinskega življenja v organizacijah, ki imajo certifikat Družini prijazno podjetje

Certifikat Družini prijazno podjetje so razvili v sodelovanju s partnerji v okviru projekta EQUAL na Ekvilib Inštitutu. Na podlagi natančno določenega postopka ga podeljujejo že od leta 2007. Po besedah predstavnika Ekvilib Inštituta je pobuda za uvedbo certifikata nastala ob različnih zapisih v medijih, ki so opozarjali na diskriminacijo pri zaposlovanju bodočih mamic, kasneje pa so ta fokus razširili še na usklajevanje poklicnega in družinskega življenja ter širše družbene odgovornosti.

Delodajalci, ki se pomena ukrepov usklajevanja družinskega in poklicnega življenja zavedajo v tako veliki meri, da so pridobili (vsaj) osnovni certifikat Družini prijazno podjetje, so med ukrepi, ki ji že izvajajo ali pa jih nameravajo izvajati, najpogosteje navajali ukrepe iz različnih skupin, ki jih na spletni strani predstavlja Ekvilib Inštitut (Certifikat Družini prijazno podjetje – Katalog ukrepov, <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/katalog-ukrepov/>). To so delovni čas; organizacija dela; delovno mesto (prostorska prožnost delovnega mesta), politika informiranja in komuniciranja; večine vodstva (strategija/filozofija vodenja); razvoj kadrov; struktura plačila in nagrajevani dosežki; storitve za družine. Nekatere zapisane ukrepe pa smo uvrstili pod kategorijo splošno, saj ne posegajo neposredno v nobenega od omenjenih sklopov. Na tem mestu je potrebno opozoriti, da je bila delitev v sklope narejena na podlagi vsebinskega opisa ukrepov in da lahko prihaja do odstopanj od tega, v kateri sklop posamezne ukrepe uvršča Ekvilib Inštitut. Natančna razporeditev namreč na njihovi uradni spletni strani ni razvidna.

Med t.i. splošnimi ukrepi imajo v večini organizacij pooblaščenca za usklajevanje delovnega in družinskega življenja ali pa tim za usklajevanje delovnega in družinskega življenja, okrog tretjina jih navaja ukrepe, ki bi jih lahko uvrstili v zagotavljanje zdravja in varstva pri delu, saj vpeljujejo razne ukrepe za varovanje zdravja; približno petina omenja ukrepe s področja zagotavljanja enakih možnosti

(oglaševanje enakih možnosti, pooblaščenec za vprašanja zagotavljanja enakih možnosti); podobno število jih ima dneve odprtih vrat (ukrep, ki se povezuje s politiko informiranja in komuniciranja); približno desetina pa je pozornih pri razporejanju službenih poti zaposlenih, da s tem ne bi ovirali družinskega življenja.

Ukrepi s področja delovnega časa so v največji meri (v več kot dveh tretjinah organizacij) vezani na t.i. otroški časovni bonus, ki omogoča koriščenje določenih dni dopusta zaradi varstva ali spremljanja otrok v vrtec ali šolo, v petini organizacij imajo t.i. časovni konto, kjer lahko delavci razporejajo določene viške ur glede na določena pravila. V petini primerov izvajajo ukrepe, ki so vezani na zagotavljanje fleksibilnega delovnega časa v smislu prihoda in odhoda z delovnega mesta, pri čemer je osrednji delovni čas navadno fiksni. V nekaterih primerih zagotavljajo fleksibilnost odmorov med delom. Manjše število organizacij posebej izpostavlja možnost krajšega delovnega časa zaradi družinskih obveznosti, posamezne organizacije pa prilagajajo delovni čas življenjskim fazam in dajejo možnost krajšega delovnega časa v določenih obdobjih. Redkeje je omenjeno še usklajevanje izmenskega dela.

V zvezi z organizacijo dela je približno petina organizacij navaja ukrepe povezane z razporejanjem dopusta, ki obsegajo tako načrtovanje koriščenja dopusta (v nekaterih organizacijah imajo pri tem načrtovanju prednost družine s šoloobveznimi otroki), kot tudi dodatne (plačane ali neplačane) dni dopusta zaradi izrednih družinskih razmer ali obveznosti. Drugje so posebej pozorni na preverjanje delovnih procesov, zagotavljanje nadomeščanj, delitve dela, timsko delo, organizacijo dežurstev.

V nekoliko manjši meri se imetniki certifikata Družini prijazno podjetje odločajo za ukrepe s področja prostorske prožnosti delovnega mesta. Tako jih ima okrog petina možnost dela oz. izrednega dela od doma ali občasnega dela od doma. Nekateri pa na delovnem mestu omogočajo tudi prostor za sprostitev.

V precejšnjem številu organizacij pa se pojavljajo ukrepi s področja politike informiranja in komuniciranja, ki jih lahko z vidika prejemnikov informacij razdelimo v dve skupini: na zaposlene in na širšo javnost; z vidika načinov informiranja in komuniciranja pa na razne oblike, ki jih poznamo v teorijah komuniciranja. Zaposleni v približno četrtini organizacij so informirani preko raznih informacijskih platform, pri

čemer organizacije uporabljajo sodobno informacijsko-komunikacijsko tehnologijo; ukrep 'komuniciranje z zaposlenimi' je eksplicitno naveden v več kot polovici organizacij. Komuniciranje z zaposlenimi pa ni le enosmerno; v več kot dveh tretjinah organizacij namreč omenjajo izvajanje različnih raziskav mnenj med zaposlenimi, spremljajo njihove potrebe v zvezi z ukrepi usklajevanja delovnega in družinskega življenja ter izvedbo obstoječih ukrepov. Kar se tiče informiranja in komuniciranja s širšo javnostjo v skoraj vseh organizacijah navajajo ukrep odnosi z javnostmi in/ali angažiranje v javnosti. Že prej pa smo omenili, da v približno petini organizacij organizirajo še dneve odprtih vrat. Približno petina jih izdaja brošure s tega področja, nekateri še zloženke.

Med ukrepi veščin vodstva, strategije oz. filozofije vodenja več kot polovica organizacij omenja ukrepe filozofije in načel vodenja, nekateri med njimi eksplicitno navajajo ukrepe socialnih veščin vodstva, opredelitev koncepta vodenja, naloge vodstva in vrednote. Precej organizacij izvaja razna druženja in srečanja zaposlenih. Med njimi navajajo: delovna srečanja zaposlenih, zборе zaposlenih, seje sveta delavcev, sestanke s sindikati, oddelčne sestanke, razne zabave ali izlete za zaposlene (nekateri organizirajo tudi izlete za družinske člane). V približno tretjini organizacij kot pomemben ukrep izpostavljajo izobraževanje vodij, v malce več kot petini pa še ocenjevanje vodij.

Ukrepe s področja razvoja kadrov navaja manjše število organizacij, ki imajo certifikat. Med njimi so v večji meri prisotni pogovori in podpora (razgovori glede dela, razna psihološka svetovanja), redkeje so prisotni individualni načrti kariernega razvoja. Kar nekaj organizacij izvaja raznolike ukrepe ob ponovnem vključevanju v delovni proces ob daljši odsotnosti – nekateri naredijo načrt vključevanja, se pogovorijo ob vrnitvi, nekateri pogovore opravijo že pred odhodom in so v stalnem stiku z zaposlenimi med odsotnostjo ter jih informirajo ob morebitnih večjih spremembah.

Najmanj ukrepov sodi v kategorijo struktura plačila in nagrajevani dosežki. V manj kot desetini organizacij namreč posebej izpostavljajo ukrep, da družinske obveznosti ali delo s krajšim delovnim časom ne moreta biti razlog za zavrnitev napredovanja.

kadrovskih in finančnih virov za pridobitev certifikata. Zato je potrebno natančneje preučiti, kakšni ukrepi bi bili smiselni za ta podjetja. Ekvilib Inštitut, ki za vstopni pogoj za pridobitev certifikata opredeljuje najmanj 10 zaposlenih, je težave manjših podjetij že zaznal kot pomembne. Predlagamo temeljito analizo potreb in možnosti za mala podjetja, ki usklajevanja poklicnega in družinskega življenja ne bi prepustila zgolj delavcem samim. Možnosti izboljšanja položaja malih podjetij so lahko raznolike. Tako bi lahko ustanovili posebno službo, ki bi ponudila storitve v zvezi s svetovanjem pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja; zaradi finančnih omejitev, ki jih navajajo manjša podjetja, se tudi tu pojavlja potreba po sofinanciranju teh storitev.

Skoraj polovica tistih delodajalcev, ki ne izvajajo posebnih ukrepov usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, je kot poglavitni razlog navedla, da izvajanje takih ukrepov onemogoča organizacija in narava dela. Ker so med imetniki certifikata Družini prijazno podjetje organizacije, ki se ukvarjajo z različnimi dejavnostmi, je potrebno več pozornosti posvetiti promociji primerov dobre prakse, da bodo s tovrstnimi možnostmi seznanjene tudi organizacije iz tistih dejavnosti (predvsem proizvodna podjetja), ki menijo, da jim narava dela preprečuje uvajanje ukrepov usklajevanja poklicnega in družinskega življenja. To tudi sicer že načrtujejo v Ekvilib Inštitutu.

Opaziti je tudi, da se zelo malo pozornosti posveča akcijam osveščanja delavcev o ukrepih usklajevanja poklicnega in družinskega življenja. Med anketiranimi delodajalci je zgolj 10 % takih, ki so navajali, da so izvajali tovrstne akcije. Med tistimi, ki akcij ne izvajajo, najdemo različne razlage – od tega, da ni potreb po osveščanju (predvsem v manjših podjetjih, kjer se o tem zaposleni pogovorijo med sabo), do tega, da imajo organizacije kadrovske in finančne težave, ki preprečujejo tako izvedbo; med anketiranimi pa so bile tudi take, ki sploh še niso prepoznale potreb po usklajevanju delovnega in poklicnega življenja. Več akcij osveščanja bi spodbudilo zaposlene in delodajalce, da bi skupaj razmišljali o ustreznosti obstoječih ukrepov in o možnih novih ukrepih.

Med ukrepi, ki smo jih posebej izpostavili z vprašalnikom, so v organizacijah bolj priljubljeni (jih izvaja več kot dve tretjini anketiranih delodajalcev) naslednji: večina delavcev lahko vsaj za tretjino letnega dopusta samih odloči, kdaj ga bodo izbrali (ob

predhodni napovedi); večina delavcev ima možnost vmesnih izhodov med delovnim časom zaradi starševskih obveznosti, pri čemer delavec ta čas kasneje nadomesti; večina delavcev lahko vzame prost dan na prvi šolski dan otroka; večina delavcev ima možnost prilagoditve prihoda oz. odhoda za eno uro kasneje oz. prej zaradi družinskih obveznosti. Malce več kot polovica delodajalcev omogoča, da delavec vzame kakšen prost dan zaradi nujnih družinskih obveznosti (sem ne šteje bolniška odsotnost ali dopust); okrog tretjina jih omogoča, da večina delavcev odkloni opravljanje nadurnega dela tudi, če ima otroke, ki so stari nad tri leta do zaključka prve triade v osnovni šoli; ali večini zaposlenih ponuja možnost dela na domu na željo delavca, če narava dela to dopušča. Malo nad 10 % je bilo med anketiranimi takih delodajalcev, pri katerih lahko večina delavcev pretežno sama določa svoj delovni čas. Med temi ukrepi je zgolj pri delu na domu razlika med tistimi delodajalci, ki so imetniki certifikata in tistimi, ki niso, saj ga delodajalci - imetniki certifikata omogočajo v večji meri.

Glede nekaterih obstoječih pravic v zakonodaji, ki so namenjene lažjemu usklajevanju poklicnega in družinskega življenja, jih je med anketiranimi delodajalci kar 90 % navedlo, da v zadnjih treh letih še niso imeli primera uveljavljanja pravice do odmora za dojenje. Težave, ki se pojavljajo ob uveljavljanju te pravice, so zagotovitev ustreznega prostora in težave zaradi oddaljenosti delovnega mesta od doma ali vrtca. Nekoliko več je bilo primerov izvajanja ukrepov v primeru, da delavka v času nosečnosti in dojenja ne sme opravljati svojega dela zaradi nevarnosti za zdravje (okrog 20 % anketiranih delodajalcev). V primeru uveljavljanja pravice enega od staršev do dela s krajšim delovnim časom večina anketiranih organizacij del obveznosti tega delavca ali delavke razporedi na druge zaposlene, petina pa jih ne izvede kakšnih posebnih sprememb v smislu zaposlovanja ali drugačne organizacije dela. Nekaterim (okrog 10 %) to povzroči težave v smislu preobremenjenosti drugih delavcev in s tem povezanih večjih stroškov.

Težave, ki so po mnenju anketiranih delodajalcev prisotne na področju usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, lahko razdelimo na težave za zaposlene (rigiden delovni čas za varstvo otrok v vrtcih; očitki materam pri fleksibilnem koriščenju dopusta za nego in varstvo otroka; preobremenjenost med tistimi delavci, ki nadomeščajo druge; premalo časa za izboljšanje odnosov med zaposlenimi) ter na

težave za delodajalce (usklajevanje je težje v določenih dejavnostih; občutki oškodovanosti zaradi nekaterih pravic iz zakonodaje npr. letni dopusti porodnic; bolniške odsotnosti v času nosečnosti na škodo delodajalca). Predlagamo, da se te težave podrobneje raziščejo in da z večjim osveščanjem o že obstoječih rešitvah in primerih dobrih praks delodajalce informiramo o načinih odpravljanja težav.

Med tistimi delodajalci, ki so imetniki certifikata Družini prijazno podjetje, lahko opazimo, da so določeni ukrepi bolj, drugi pa manj priljubljeni. Med imetniki certifikata je precejšen delež takih, ki izberejo ukrepe, ki so vezani na skrb za otroke; manj pa je specifičnih ukrepov, ki bi bili vezani na skrb za starejše člane družin ali gospodinjstva, ti so večinoma vključeni v splošnejše ukrepe. Glede na dejstvo, da se populacija stara, bodo najbrž potrebe po tovrstnih ukrepih vedno večje in zato je potreben razmislek o tem, da bi se nabor specifičnih ukrepov, povezanih s skrbjo za starejše, razširil.

Sam postopek pridobitve in ohranjanja certifikata predpostavlja pomembno vlogo in sodelovanje zaposlenih pri oblikovanju ukrepov. Pomembno je, da se izvajajo stalne raziskave in analize ustreznosti ukrepov tako z vidika delodajalcev, zaposlenih in tudi z vidika širših družbenih učinkov. Ker so bile po poročanju predstavnika Ekvilib Inštituta do zdaj narejene zgolj parcialne analize (zelo malo jih je bilo z vidika zaposlenih), je potrebno temu področju v prihodnje posvetiti veliko več pozornosti in podpreti raziskovanje teh tem.

5.3. Mnenja socialnih partnerjev o pomenu ukrepov za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja (Vesna Leskošek)

5.3.1. Rezultati ankete

Vprašalnike smo poslali na 50 naslovov, vrnjenih jih je bilo 20. Vprašalnik so izpolnile 4 reprezentativne sindikalne zveze oziroma konfederacije, 9 reprezentativnih sindikatov dejavnosti, 4 delodajalska združenja in 3 sindikati poklica, ki so označeno pod drugo (tabela 5.3.1). Podatki o vzorcu in izvedbi anketiranja so navedeni v poglavju 5.1 o metodoloških pojasnilih.

Tabela 5.3.1: Organizacija, ki je izpolnjevala vprašalnik

	Frekvenca	Odstotek
Zveza ali konfederacija sindikatov, reprezentativna na ravni države	4	20,0
Reprezentativni sindikat dejavnosti	9	45,0
Delodajalsko združenje	4	20,0
Drugo	3	15,0
Skupaj	20	100,0

5.3.1.1. Pomembnost vključevanja ukrepov usklajevanja v prakso delodajalcev

80 odstotkov anketirancev meni, da je vključevanje ukrepov usklajevanja v prakso delodajalcev zelo pomembno. Ostalih 20 odstotkov meni, da je vključevanje srednje pomembno ali pomembno (tabela 5.3.2).

Tabela 5.3.2: Pomen vključevanja ukrepov usklajevanja v prakso delodajalcev

	Frekvenca	Odstotek
Srednje pomembno	2	10,0
Pomembno	2	10,0
Zelo pomembno	16	80,0
Skupaj	20	100,0

5.3.1.2. Pomembnost vključevanja ukrepov usklajevanja v kolektivna pogajanja

Čeprav jih večina meni, da je vključevanje v prakso delodajalcev zelo pomembno, pa jih kar 50 odstotkov te ukrepe ne vključuje v kolektivna pogajanja (tabela 5.3.3).

Tabela 5.3.3: Vključitev ukrepov v kolektivna pogajanja

	Frekvenca	Odstotek
Ne	10	50,0
Da	10	50,0
Skupaj	20	100,0

Največ ukrepov v kolektivna pogajanja vključujejo *reprezentativni sindikati dejavnosti*. Takšni ukrepi so predlogi nematerialnih stimulacij, plačna politika, priprava predloga posameznega akta, ki se nanaša na vključevanje ukrepov usklajevanja, potem koriščenje letnega dopusta, pravica delavca, da sam odloči o 12. dneh dopusta, počitek med izmenami, en prosti vikend v mesecu, napotitev na drugo, ustrežnejše delovno mesto, reguliranje nadurnega dela, prepoved nočnega dela za tiste, ki imajo otroke stare pod 7 let in plačilo vožnje na delo in nazaj. *Zveza ali konfederacija reprezentativnih sindikatov* vključuje v pogajanja ukrepe organiziranega koriščenja letnega dopusta in ureditev delovnega časa. *Delodajalska združenja* se zavzemajo za to, da bi bili ukrepi usklajevanja na področju obrti in podjetništva dogovorjeni med delodajalci in delavci. Menijo tudi, da bi lahko ukrepi vključevali dogovor o delovnem času. Sindikati poklica med ukrepi, ki jih uvrščajo v pogajanja o kolektivnih pogodbah, navajajo usklajevanje določb glede delovnega časa, gibljiv delovni čas in premični prihod in odhod na delo.

Med razloge za to, da ukrepov usklajevanja ne vključujejo v kolektivna pogajanja, so *zveze ali konfederacije reprezentativnih sindikatov* navedle, da teh pogajanj ni bilo, da nekateri delodajalci odpravljajo že sprejete ukrepe usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, in da za to ni zakonske podlage. Menijo tudi, da delodajalci za te ukrepe nimajo posluha, da so prioriteta pogajanja za plače, ki so primarni del kolektivnih pogajanj. Ko bodo uredili ta del, se bodo usmerili tudi na zahteve po vključevanju ukrepov usklajevanja.

Reprezentativni sindikati dejavnosti med razloge za ne vključevanje ukrepov usklajevanja v kolektivna pogajanja navajajo, da za kaj takega ni potrebe, da se delodajalci ne strinjajo, da bi bilo del kolektivne pogodbe in so se o tem pripravljene pogajati, ko pride do konkretne situacije. Navajajo tudi, da se o tem ne usklajujejo, če ima podjetje certifikat družini prijaznega podjetja in menijo, da obstajajo delovna mesta, ki zaradi svoje narave ne omogočajo ukrepov usklajevanja. Na te ukrepe bodo bolj pozorni v prihodnjih pogajanjih. *Delodajalci* ukrepov usklajevanja ne vključujejo v pogajanja, ker do sedaj še ni bilo takšne zahteve na nobeni strani, menijo tudi, da je zavedanje o tem še vedno nizko. Sindikati poklica pa menijo, da so glede teh ukrepov socialni partnerji še vedno pasivni, in da sta okolje in zakonodaja nespodbudni.

5.3.1.3. Pomembnost posameznih ukrepov usklajevanja za vključevanje v kolektivna pogajanja

Anketiranci so ocenjevali pomembnost posameznih ukrepov usklajevanja (graf 5.3.1). Najpomembnejši ukrep, s katerim se strinjajo vsi anketiranci, je možnost da delavec in delavka ob ustrezni predhodni napovedi vsaj za tretjino letnega dopusta sama določita, kdaj ga bosta izrabila. Naslednji ukrep po pomembnosti je možnost dela na domu na željo delavca, če narava dela to dopušča. Ukrepi, ki jih je izbralo 18 od 20 anketiranih organizacij so:

- možnost, da delavec odkloni opravljanje nadurnega dela in sicer tudi za otroke nad 3. letom starosti do zaključka prve triade osnovne šole,
- možnost, da delavec vzame prost dan na prvi šolski dan otroka,
- možnost prilagoditve prihoda/odhoda delavca in sicer da delavec pride oz. zapusti delo vsaj 1 uro kasneje oz. prej zaradi družinskih obveznosti,
- možnost vmesnih izhodov med delovnim časom zaradi starševskih obveznosti, pri čemer ta čas delavec kasneje nadomesti,
- možnost, da delavec vzame kakšen prost dan zaradi nujnih družinskih obveznosti, pri čemer se dopust in bolniška ne upoštevata.

Najmanj priljubljen ukrep je možnost, da delavec pretežno sam določa svoj delovni čas, za katerega se je odločilo le 45 odstotkov anketiranih organizacij.

- kot partnerji so tudi razvili certifikat družini prijazno podjetje.

Druga organizacija iz prve skupine je izdelala zgibanko o usklajevanju družinskega in poklicnega življenja in imela o tem posvete s sindikalnimi zaupniki.

Reprezentativni sindikati dejavnosti so izvedli naslednje akcije ozaveščanja in informiranja:

- izdajajo revijo za člane,
- informirajo preko zapisnikov,
- podajajo predloge delodajalcem in jih pošiljajo v vednost zaposlenim,
- zgibanke za člane
- imajo srečanja za člane na to temo
- zbori delavcev na to temo
- razprave na sindikalnih sestankih
- posveti s sindikalnimi zaupniki
- opozarjanje na nepravilnosti in zahteve po zakonitosti in spoštovanju delovne zakonodaje

Sindikati poklica predvsem informirajo glede delovnega časa nosečnic in mam in organizirajo pogovore z nadrejenimi o delovnem času mam.

Razlogi, da organizacije ne organizirajo akcij ozaveščanja in o ukrepih usklajevanja ne informirajo, so na strani *delodajalskih združenj* naslednji:

- preveliko število ostalih aktualnih in ekonomskih problemov,
- omejeni finančni viri,
- omejeni kadrovske viri,
- se ne ukvarjajo s to problematiko,
- ni potreb.

Reprezentativni sindikati dejavnosti se s tem ne ukvarjajo, ker se jim zdi najbolj pomemben boj za osnovne pravice iz delovnega razmerja in ohranitev delovnih mest.

Ostali razlogi so:

- ni pravi čas za nadstandardne pravice,
- ni bilo časa zaradi izvedbe kolektivnih pogajanj,
- ni bilo potreb,

- ni bilo priložnosti, razen ob obiskih po zavodih.

Ena od zvez oz. konfederacij meni, da ni smiselno izgubljati čas, ker ni interesa na strani delodajalcev. Druge organizacije pa so prezasedene z drugimi nalogami.

5.3.1.7. *Komentarji anketiranih organizacij*

Komentarji organizacij se nanašajo predvsem na dejstvo, da ukrepi usklajevanja še niso postali ustaljen del prakse podjetij in o njih tudi socialni partnerji premalo vedo oziroma se ne zavedajo pomembnosti. Tako se komentarji nanašajo predvsem potrebo po splošnih informacijah o ukrepih usklajevanja, potem o stanju v drugih podjetjih, da bi dobili pregled in ideje ter primere dobre prakse. Poudarili so pomen pogovorov in razprav med delavci, da bi se ukrepov zavedali in jih poznali. Pomembno je namreč, da so ukrepi dostopni vsem delavkam in delavcem, tudi tistim v proizvodnji ali z nižjimi ravni izobrazbe. Večina je poudarila pomen usklajevanja, ki pa postaja v sedanjem času vedno bolj zahteven, ker postajajo načini dela in zaposlovanja vedno bolj kompleksni. Delodajalcem je potrebno predstaviti koristi teh ukrepov, da bi se otresli ustaljenih prepričanj in stereotipnih mnenj, predvsem prepričanj, da morajo biti delavci vedno na razpolago.

Pomembno bi bilo uzakoniti ukrepe usklajevanja, ker so drugače prepuščeni vedno znova le pogajanjem ali pa volji delodajalca, zaradi česar prihaja do velikih razlik. Za to bi se morala pristojna ministrstva bolj zavzemati, socialni partnerji bi morali ukrepe vgraditi v kolektivne pogodbe, čeprav nekatere anketirane organizacije menijo, da so že sedaj ti ukrepi ustrezno urejeni v kolektivnih pogodbah.

Potrebno je nadaljevati s promocijo družini prijaznega podjetja.

5.3.2. *Vloga in pomen socialnih partnerjev pri uveljavljanju ukrepov usklajevanja družinskega in delovnega življenja*

Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev je izdelala poročilo o vključevanju ukrepov usklajevanja v kolektivna pogajanja na področju Evropske

Unije (Demetrias et.al., 2006). Poudari, da je pomen usklajevanja dela in družine v zadnjih letih postalo pomembno izhodišče predvsem zaradi vzorcev in zahtev dela, ki ga narekuje tehnološki napredek in ekonomska globalizacija in sprememb v družinskih strukturah, ki se dogajajo kot posledica staranja prebivalstva in vključevanja žensk v zaposlitveno delo. To zahteva organizacijske spremembe, ki vodijo v večjo prožnost, vendar hkrati zahtevajo tudi izpolnjevanje potreb zaposlenih. Izpolnjevanje teh sprememb vpliva tako na uspeh podjetij kot zaposlenih, zato je uravnoteženost med delom in prostim časom, ter med delom in družino postalo pomemben del kolektivnih pogajanj (*Ibid.*: 1) povsod, kjer posamezne vsebine usklajevanja med družinskim in delovnim življenjem niso določeno z delovno zakonodajo.

Avtorji in avtorice poročila ugotavljajo, da takratne države pristopnice, razen Češke in Slovenije, ne vključujejo to izhodišče v kolektivna pogajanja, obe imenovani državi pa imata v tripartitnem sporazumu tudi člen o zagotavljanju enakosti spolov (*ibid.*: 65). Tudi Bolgarija v proces kolektivnih pogajanj vključuje porodniški dopust in denarne socialne pravice. Za vse nove članice pa je značilno, da je glavni poudarek pogajanj na prožnosti in ne na podpori podjetjem, da bi zagotavljali boljše usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Več poudarka temu izhodišču posvečajo v starih članicah EU. V kolektivna pogajanja vključujejo nove oblike organizacije dela, omogočanje premora v karieri, podporo otroškemu varstvu in posebne oblike prostih dni. Pogajanja o tem vodijo na vseh ravneh, na ravni države, znotraj sektorjev, medsektorsko, v podjetju in na lokalni ravni. Nekatere države, npr. Anglija, Nemčija in Belgija so začele uvajati ukrep časovnega kredita oziroma časovnega računa, ki predvideva prožne prihode in odhode iz dela, prilagojene družinskim obveznostim delavk in delavcev. Podoben koncept imajo v Luxemburgu, imenujejo pa ga časovna banka. Tako lahko delajo več ali manj ur na dan, vendar določeno število ur po nekem časovnem obdobju (npr. eno leto). Na Madžarskem in na Poljskem intenzivneje uvajajo teledelo (znano tudi kot delo na daljavo, e-delo oz. delo na domu), ki izrablja možnosti elektronskih komunikacij za prenos delovnih rezultatov (*ibid.*). Večina držav že ima ali pa uvaja prožne oblike dela in zaposlovanja, ki pa sodijo v ukrep usklajevanja poklicnega in družinskega življenja le pod pogojem, da jih lahko delavke in delavci izbirajo v dogovoru z delodajalci.

Na sektorskem nivoju se Avstrija, Belgija, Danska, Finska, Nemčija, Grčija, Italija, Luksemburg, Norveška in Portugalska pogajajo o očetovskem, starševskem ali materinskem dopustu ali o odsotnosti zaradi nege otroka in o premoru v karieri. V Belgiji, Finski, Grčiji in na Irskem so o teh vprašanjih zaključili pogajanja na nacionalni ravni. Zelo redki pa so dogovori ali kolektivna pogajanja glede nosečih delavk, otroškem varstvu ali skrbi za starejše družinske člane. Nekaj primerov je najti le v Grčiji, Irski, Švedski in Nizozemski.

Podatki naše raziskave kažejo, da je vključevanje ukrepov usklajevanja v kolektivna pogajanja ena od pomembnih nalog v prihodnosti. Čeprav je načelno mnenje organizacij, ki so izpolnjevale vprašalnik zelo pozitivno do vključevanja ukrepov usklajevanja, praksa pogajanj kaže, da je vanje vključenih le malo ukrepov. Najpogosteje vključujejo v pogajanja ukrepe o letnem dopustu in počitku med izmenami, prostih vikendih, nadurnem delu in številu dni dopusta, ki jih delavci lahko sami določijo in delovnem času (premični prihod in odhod z dela, gibljiv delovni čas).

Najmanj sporen ukrep, ki ga podpirajo vsi anketiranci je možnost, da delavec in delavka ob ustrezni predhodni napovedi vsaj za tretjino letnega dopusta sama določita, kdaj ga bosta izrabila.

Naslednji ukrep po pomembnosti je možnost dela na domu na željo delavca, če narava dela to dopušča.

Najmanj priljubljen ukrep je možnost, da delavec pretežno sam določa svoj delovni čas, za katerega se je odločilo le 45 odstotkov anketiranih organizacij. Takšno mnenje je najbrž posledica premajhne seznanjenosti z ukrepom, saj je enak ukrep sprejet v večini evropskih držav. Gre namreč za to, da morajo delavci v nekem časovnem obdobju zbrati kvoto potrebnih ur, le da lahko bolj prosto izbirajo, kdaj jih bodo zbrali. Praksa drugih držav je pokazala, da je ta ukrep mogoč tudi na delovnih mestih, ki na prvi pogled tega ne dopuščajo - npr. v trgovini ali podobnih storitvenih dejavnostih (Demetrias et.al., 2006).

Kar polovica anketiranih pove, da ukrepov usklajevanja ne vključuje v pogajanja. Stanje glede ukrepov usklajevanja se jim ne zdi obetavno, saj nekateri delodajalci odpravljajo že sprejete ukrepe. Večina pa meni, da so ukrepi usklajevanja manj pomembni v času, ko so ogrožene temeljne delavske pravice, zato je potrebno najprej postaviti trdno osnovo, kasneje pa bi se lahko posvetili tudi parcialnim zahtevam, kot so ukrepi usklajevanja. Nanje gledajo kot na nekakšen nadstandard. Menijo, da v podjetjih, ki so pridobila certifikat družini prijazno podjetje, tudi ni potrebe, da bi o ukrepih usklajevanja odločali s pogajanci. Glavne ovire večina sindikatov vidi v pomanjkanju interesa delodajalcev, da bi se o teh ukrepih sploh pogajali. Nasprotno pa delodajalci odgovarjajo, da bi se o ukrepih bili pripravljene pogajati, če bi jih pogajalski partnerji vključili v pogajanja. Očitno je, da gre za nesporazum, ki je posledica ustaljenih podob in pričakovanj med partnerji v kolektivnem sporazumevanju. *Resna ovira pa je mnenje, da obstajajo delovna mesta, ki zaradi svoje narave ne omogočajo ukrepov usklajevanja. Menimo, da je potrebno to področje posebej raziskati in najti ustrezne odgovore na problem.*

O obsegu vključevanju ukrepov usklajevanja poklicnega in družinskega življenja v prakso ne moremo zagotovo sklepati, ker imajo delodajalska združenja in sindikati pomanjkljive podatke o tem. Teh podatkov namreč ne spremljajo in se s takšnimi pričakovanji tudi še niso srečali. Zato tudi ne morejo ugotavljati, ali so ukrepi ustrezni.

Podobna slika kot pri vključevanju ukrepov v pogajanja je tudi pri promociji ukrepov. Več kot polovica anketiranih ukrepov ne promovira in nima nobenih akcij ozaveščanja. Razlogi so podobni kot pri vključevanju v pogajanja in sicer, da je dovolj bolj perečih problemov, s katerimi se ukvarjajo, da ni čas za razprave o nadstandardnih pravicah. Menijo tudi, da za kaj takega ni potrebe. Druge ovire so pomanjkanje sredstev in kadrov. Glavni vzroki za takšno stanje so v dejstvu, da ukrepi usklajevanja še niso normalizirani do stopnje, da bi bili samoumevni in se partnerji še ne zavedajo v popolnosti njihovega pomena. Predvsem ne poznajo obsega ukrepov oziroma se osredotočajo le na najbolj znane, kot so na primer prožen prihod in odhod z dela ali pravica do proste razpolage določenih dni dopusta in še nekaj, ki smo jih že našli. Takšno stanje je tudi posledica tega, da se partnerji ne zavedajo koristi, ki bi jih imeli od uvajanja ukrepov tako delodajalci, kot zaposleni. *Pomemben je predlog anketirancev, da bi morala pristojna ministrstva bolj zavzeto*

predstavljati široko paleto ukrepov usklajevanja in jih predstavljati tako, da bi delodajalci zlahka ugotavljali koristi teh ukrepov.

Naša raziskava je tudi pokazala, da socialni partnerji zaupajo institutu družini prijaznega podjetja, saj predvidevajo, da certifikat jamči tudi spoštovanje ravni doseženih pravic in zato na ta podjetja gledajo z zaupanjem.

5.3.3. Predlogi

Glede na rezultate raziskave in prakse drugih držav smo oblikovali nekaj predlogov, ki lahko pripomorejo k uspešnejšemu vključevanju ukrepov usklajevanja v kolektivna pogajanja. Predlogi so naslednji:

- Kljub temu, da 80 odstotkov anketiranih meni, da je vključevanje ukrepov usklajevanja v kolektivna pogajanja pomembno, so rezultati raziskave pokazali, da kar nekaj sodelujočih vidi te ukrepe kot zagotavljanje nadstandardnih pravic. Menimo, da je takšen rezultat predvsem posledica premajhnega poznavanja vsebine in pomena posameznih ukrepov. Pomembno bi bilo organizirati več srečanj socialnih partnerjev na to temo in odpreti širše polje dialoga o ukrepih usklajevanja.
- Kot smo že zapisali, je resna ovira za uvajanje ukrepov mnenje, da obstajajo delovna mesta, ki zaradi svoje narave ne omogočajo ukrepov usklajevanja. Menimo, da je potrebno to področje posebej raziskati in najti ustrezne odgovore na problem. Zagotovo obstajajo delovna mesta, kjer je težje uveljavljati ukrepe usklajevanja, vendar je potrebno v tem primeru razmisliti o načinih in alternativah, ki bi jih lahko zagotavljali tem delavkam in delavcem.
- Omenili smo, da je pomemben predlog anketirancev, da bi morala pristojna ministrstva bolj zavzeto predstavljati široko paleto ukrepov usklajevanja in sicer tako, da bi delodajalci zlahka ugotavljali koristi teh ukrepov. Pri tem predlogu ne gre za splošne informacije o ukrepih usklajevanja, temveč za konkretne navedbe primerov dobrih praks in omogočanje medsebojnega učenja in informiranja med tistimi, ki ukrepe že uveljavljajo in drugimi, ki so za to zainteresirani.
- Pomembna ovira za uveljavljanje ukrepov je tudi medsebojni nesporazum med partnerji, saj na primer sindikati menijo, da so delodajalci nezainteresirani za

uvajanje teh ukrepov, delodajalci pa bi se bili o tem pripravljeni pogovarjati, če bi sindikati izpostavili to tematiko. Zavedamo se, da mnenj ne moremo posploševati, in da zagotovo obstajajo izkušnje enih in drugih o možnostih uvajanja ukrepov, vendar je pomembno, da ukrepi postanejo ustaljen del pogovorov med partnerji. Menimo namreč, da so ukrepi usklajevanja splošno koristni in niso vir nasprotij in konfliktnih interesov med socialnimi partnerji.

6. STATISTIČNI PODATKI IN PRIMERJALNA ANALIZA UREDITVE USKLAJEVANJA POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA V SLOVENIJI IN V DRUGIH DRŽAVAH ČLANICAH EU

(Barbara Kresal, Katarina Kresal Šoltes)

6.1. Vpliv starševstva na zaposlenost

V Sloveniji statistika kaže dokaj spodbudno sliko na tem področju v primerjavi s povprečjem EU in drugimi državami članicami. Slovenija je med državami EU ena od tistih z zelo visokim deležem zaposlenih žensk (okrog 64% leta 2009), pri čemer je velika večina žensk zaposlenih s polnim delovnim časom; je na prvem mestu po zaposlenosti žensk med 25. in 49. letom z otroki (85,9% leta 2009); poleg tega je edina, kjer se zaposlenost tako moških kot žensk v tej starostni skupini poveča, ko postanejo starši (v vseh drugih državah članicah se zaposlenost moških poveča, zaposlenost žensk pa zmanjša – t.i. učinek preživljavca družine). Tudi razlika med plačilom žensk in moških je v Sloveniji ena najnižjih (8,5% leta 2009). Toda po drugi strani se znatne razlike med spoloma še vedno kažejo v neenakopravni porazdelitvi gospodinjskih opravil in skrbi za otroke, saj temu ženske v Sloveniji v povprečju še vedno namenijo precej več ur na teden kot moški.

Stopnja zaposlenosti žensk (15-64 let) v Sloveniji znaša okrog 64% (v letu 2009 je bila 63,8%, leto poprej 64,2%, leta 1999 pa 57,7%), moških pa 71%. V starostni skupini 20-64 let je bila leta 2009 stopnja zaposlenosti za ženske 67,9% in za moške 75,6%. Slovenija po zaposlenosti žensk že od leta 2004 dalje dosega in presega lizbonski cilj vsaj 60%; zaposlitveni cilj strategije Evropa 2020 (vsaj 75% stopnja zaposlenosti v starostni skupini 20-64) pa je za ženske še kar daleč.

Zaposlenost žensk v Sloveniji je med najvišjimi v EU. Devet držav izkazuje višjo stopnjo zaposlenosti žensk med 20-64 letom starosti (Švedska, Finska, Danska, Estonija, Avstrija, Nemčija, Združeno kraljestvo, Nizozemska in Ciper), kar je razvidno iz tabele 6.1..

Tabela 6.1.: Stopnje zaposlenosti žensk in moških (20-64 let) v EU

	Ženske % (Ž)		Moški % (M)		Razlika (M-Ž)		v FTE % (15-64)	
	2004	2009	2004	2009	2004	2009	2009-Ž	2009-M
EU-27	59.4	62.5	75.6	75.8	16.2	13.3	50.1	68.5
Avstrija	63.7	69.4	78.0	80.1	14.3	10.7	52.8	74.7
Belgija	57.2	61.0	73.8	73.2	16.6	12.2	47.4	66.7
Bolgarija	56.0	64.0	64.4	73.8	8.4	9.8	57.7	66.3
Ciper	64.1	68.1	86.3	83.5	22.2	15.4	59.2	77.1
Češka	61.1	61.4	79.2	80.2	18.1	18.8	54.8	73.5
Danska	73.0	74.8	82.1	80.8	9.1	6.0	62.4	73.1
Estonija	66.8	68.8	74.7	71.0	7.9	2.2	60.3	62.9
Finska	69.7	72.4	74.5	74.7	4.8	2.3	62.5	67.1
Francija	63.6	65.1	75.8	74.2	12.2	9.1	53.4	67
Nemčija	62.6	69.8	74.9	79.7	12.3	9.9	50.7	72.2
Grčija	48.8	52.7	79.5	78.8	30.7	26.1	46.7	73.5
Madžar.	55.3	54.4	69.2	67.0	13.9	12.6	48.6	60.9
Irska	60.8	61.7	82.1	71.8	21.3	10.1	48	64.2
Italija	48.3	49.7	74.9	73.8	26.6	24.1	40.9	67.3
Latvija	65.0	66.8	74.1	67.4	9.1	0.6	59.2	60.2
Litva	65.0	67.5	73.4	66.9	8.4	-0.6	58.9	59.1
Luksem.	56.2	61.5	78.9	79.0	22.7	17.5	47.8	71.7
Malta	34.3	39.8	81.2	76.9	46.9	37.1	34.1	71.5
Nizozem.	66.9	72.7	82.7	84.9	15.8	12.2	45.9	73.2
Poljska	51.2	57.6	63.5	72.6	12.3	15.0	50.9	66.2
Portug.	66.1	66.1	79.3	76.5	13.2	10.4	58.3	70.8
Romunija	57.4	56.3	69.7	70.7	12.3	14.4	50.4	64.4
Slovaška	56.7	58.2	70.9	74.6	14.2	16.4	51.4	66.7
Slovenija	65.4	67.9	75.4	75.6	10	7.7	60.5	69.5
Španija	51.5	56.3	78.7	71.0	27.2	14.7	46.7	65
Švedska	75.3	75.7	79.4	80.9	4.1	5.2	60.7	70.9
Združeno kralj.	68.0	68.2	82.1	79.6	14.1	11.4	51.3	70.6

Vir : Eurostat (povzeto po EU 2011, s. 30 in 34).

Vendar zgolj podatek o stopnji zaposlenosti žensk ne pove vsega. Več pove podatek o razliki med stopnjo zaposlenosti za moške in za ženske (le šest držav članic EU ima v primerjavi s Slovenijo manjšo razliko, izraženo v odstotnih točkah: v Sloveniji je razlika 7,7, na Danskem 6, na Švedskem 5,2, na Finskem 2,3, v Estoniji 2,2, v Latviji 0,6 in v Litvi celo -0,6, torej je zaposlenost med ženskami tam celo višja kot med moškimi).

Predvsem pa je poveden podatek o stopnji zaposlenosti žensk, preračunani na polni delovni čas (zadnja dva stolpca v tabeli 6.1.: FTE – full-time equivalent), saj v kar nekaj državah, ki imajo sicer visoko splošno stopnjo zaposlenosti žensk, ženske v veliki večini delajo le s krajšim delovnim časom in torej predstavljajo sorazmerno manj pomemben delež na trgu dela (tako je zlasti na Nizozemskem in v Združenem kraljestvu).

Če zaposlenost žensk merimo preračunano na polni delovni čas, je Slovenija v samem vrhu, na četrtem mestu. Le Finska, Danska in Švedska imajo nekoliko višje stopnje zaposlenosti žensk izražene v ekvivalentu polnega delovnega časa (Slovenija 60,5%, Finska 62,5%, Danska 62,4% in Švedska 60,7%).

Primerjava med leti 2004 in 2009 pa pokaže, da se v večini držav položaj žensk na trgu dela v zadnjem obdobju krepi; stopnja zaposlenosti žensk narašča, razlika med zaposlenostjo moških in žensk pa se manjša. To velja tudi za Slovenijo. Med državami, kjer se je razlika med stopnjo zaposlenosti žensk in moških povečala v škodo žensk, pa so Poljska, Češka, Slovaška, Bolgarija in Romunija, zanimivo pa tudi Švedska. V vseh drugih državah, se je razlika zmanjšala. Največje razlike v stopnji zaposlenosti med ženskami in moškimi so še vedno na Malti, v Grčiji in Italiji, pa tudi na Češkem, v Luksemburgu, na Slovaškem in Poljskem.

Prav tako je zanimivo primerjati, kako na zaposlenost žensk in moških vpliva starševstvo. Ali okoliščina, da ima oseba otroka, poveča ali zmanjša zaposlenost? Tradicionalni vzorec razdelitve vlog med spoloma »sili« ženske z otroci iz zaposlitve, moške z otroci pa v zaposlitev, saj naj bi ženske prevzele skrb za otroka doma, od moških pa se pričakuje, da bodo še toliko bolj poskrbeli, da bo družina dobila dovolj denarnih sredstev za vse potrebe, ki so se z otroci še povečale. Tudi statistični

Tabela 6.2. in slika 6.1. pokažeta, da le v Sloveniji tako za moške kot za ženske, ko dobijo otroka, njihova stopnja zaposlenosti naraste – oba spola, matere in očetje prevzemajo t.i. funkcijo preživljavca družine, torej skrb za zagotavljanje zadostnih sredstev za preživljanje družine. Pred kakšnim letom je takšno značilnost izkazovala še Danska. Ta podatek kaže, da je v Sloveniji ureditev delovnih razmerij, starševskih dopustov, otroškega varstva in drugih podpornih ukrepov usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti takšno, da dejansko omogoča ženskam z otroci, da so zaposlene (in to pretežno za polni delovni čas).

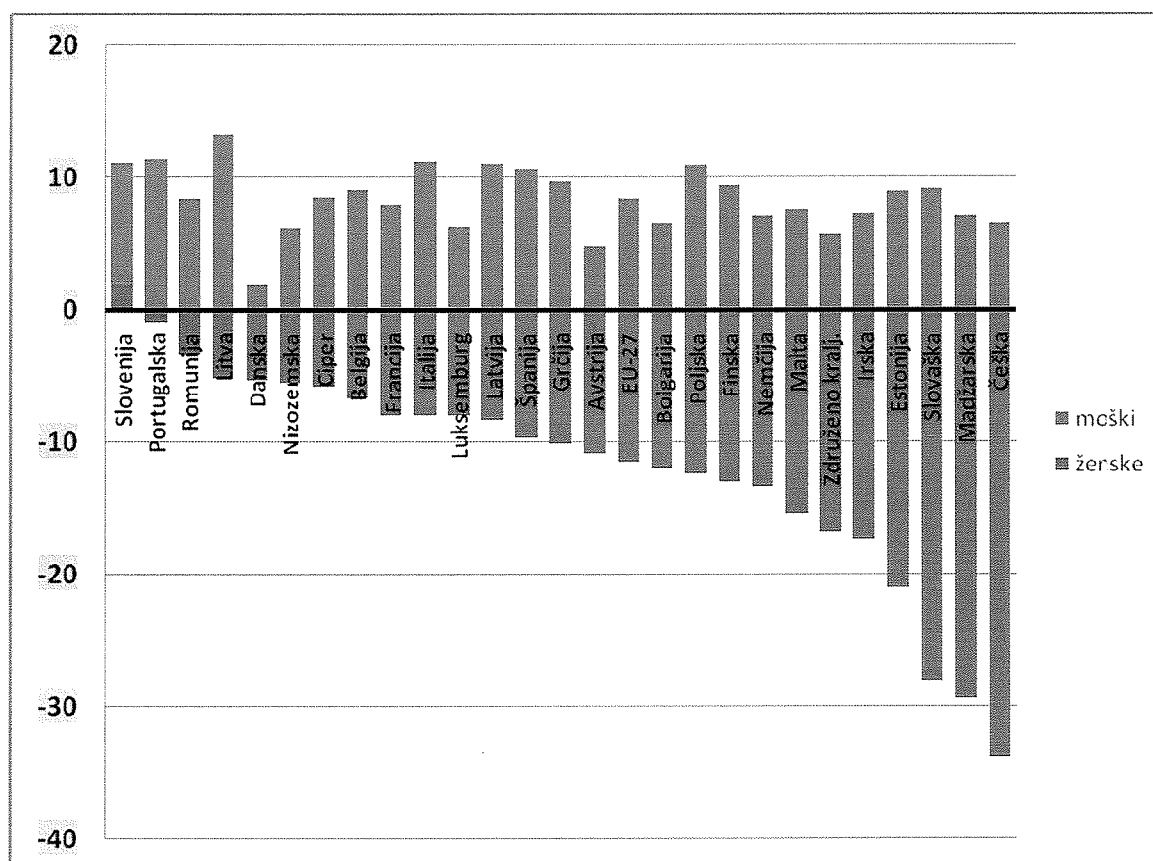
Lahko pa ta podatek kaže tudi na to, da se v Sloveniji ljudje odločajo za otroka večinoma šele takrat, ko že imajo zaposlitev in se potem kot starši še toliko bolj trudijo, da jo obdržijo oziroma da čim prej pridobijo novo, če jo izgubijo.

Ne glede na to, je treba opozoriti, da obstaja pomembna razlika pri vplivu starševstva na zaposlenost med ženskami in moškimi tudi v Sloveniji. Zaposlenost žensk z otroci naraste le za 2 odstotni točki, zaposlenost moških z otroci pa kar za 9 odstotnih točk v primerjavi s tistimi, ki nimajo otrok, kar ni zanemarljiva razlika med spoloma in bi jo bilo treba še zmanjšati.

V vseh drugih državah EU stopnja zaposlenosti za moške naraste, za ženske pa pade, ko dobijo otroke. V nekaterih državah je ta padec zaposlenosti žensk izredno velik, tako npr. izstopajo zlasti Češka z -33,8, Madžarska z -29,4 in Slovaška z -29 ter Estonija z -21, prav tako pa tudi Združeno kraljestvo z -16,8, Irska z -17,3 in Malta z -15,4 odstotnih točk razlike med stopnjo zaposlenosti žensk z otroci in brez njih.

Ta kazalec uporabljajo tudi v vsakoletnih poročilih EU o enakosti med ženskami in moškimi. Enakomernejša porazdelitev odgovornosti za skrb in varstvo otrok na eni strani in za finančno preskrbljenost družine med oba spola bi zmanjšala te razlike.

Slika 6.1.: Vpliv starševstva na zaposlenost žensk in moških (razlika med stopnjo zaposlenosti žensk/moških z otroci in tistih brez otrok), leto 2009



Vir: Eurostat

V Sloveniji je stopnja zaposlenosti žensk med 25-49. letom starosti z otroci do 12. leta starosti najvišja v EU (glejte tabelo 6.3.) in znaša 85,9%, medtem ko je za ženske brez otrok v isti starostni skupini ta stopnja 83,7%; za moške z otroci v isti starostni skupini stopnja zaposlenosti znaša kar 94,3%, za enako stare moške brez otrok pa 85,2%.

V EU-27 je razlika med stopnjo zaposlenosti žensk z in brez otrok negativna in znaša kar -11,4 odstotne točke, medtem ko je ta razlika za moške pozitivna, in sicer +8,5 odstotne točke. Razlika med stopnjo zaposlenosti moških z otroci in žensk z otroci pa je v EU-27 kar 25 odstotnih točk v korist moških; za Slovenijo je ta razlika bistveno manjša, nekaj manj kot 10 odstotnih točk – še vedno v korist zaposlenosti moških.

Tabela 6.3.: Stopnje zaposlenosti žensk in moških (starih 25-49 let), glede na to, ali imajo otroke (do 12. leta starosti) v EU, leto 2009

	ŽENSKE		MOŠKI	
	brez otrok	z otroci	brez otrok	z otroci
EU-27	77.0	65.6	81.8	90.3
Avstrija	84.8	74.1	88.0	92.9
Belgija	78.3	71.7	83.2	92.3
Bolgarija	79.5	67.5	81.8	88.3
Ciper	80.3	74.5	85.4	94.0
Češka	87.1	53.3	88.7	95.3
Nemčija	82.3	69.1	84.1	91.2
Danska	84.8	79.5	87.7	89.6
Estonija	84.3	63.4	75.1	84.1
Grčija	68.1	58.0	85.7	95.5
Španija	69.8	60.1	73.1	83.9
Finska	85.6	72.6	81.4	91.0
Francija	80.4	72.5	84.0	91.9
Madžarska	78.4	49.1	78.1	85.2
Irska	75.5	58.2	74.4	81.7
Italija	63.2	55.3	80.2	91.6
Litva	80.8	75.7	70.9	84.2
Luksemburg	77.0	69.1	88.6	94.9
Latvija	78.6	70.4	71.2	82.2
Malta	56.9	41.5	87.2	94.8
Nizozemska	84.2	78.7	89.0	95.2
Poljska	79.0	66.7	81.5	92.5
Portugalska	77.1	76.1	80.4	91.9
Romunija	70.3	67.0	78.1	86.6
Slovenija	83.7	85.9	85.2	94.3
Slovaška	82.4	54.3	81.7	90.9
Združeno kralj.	82.2	65.4	84.0	89.9

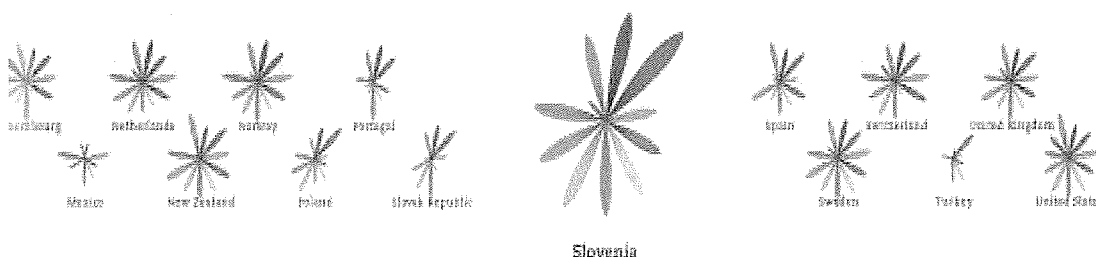
Vir : Eurostat (povzeto po EU 2011, s. 36, 37).

Zanimivo je opozoriti tudi na 'Indeks boljšega življenja', ki ga je letos oblikoval OECD na osnovi enajstih ključnih dimenzij blaginje, med katerimi je tudi usklajevanje

poklicnega in zasebnega življenja (work-life balance). Vsak od enajstih elementov (dimenzij) je prikazan s cvetnim listom – večji kot je, boljši je rezultat (slika 6.2. – usklajevanje predstavlja cvetni list prvi desno zgoraj, temno rdeč).

Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja merijo s tremi kazalci, in sicer: stopnja zaposlenosti žensk z otroci (šoloobveznimi); delež zaposlenih z dolgim delovnikom (tudi več kot 50 ur na teden); čas, namenjen pristočnim in osebnim dejavnostim (OECD 2011, <http://www.oecdbetterlifeindex.org/> ; SURS 2011b, http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4014).

Slika 6.2.: Indeks boljšega življenja, Slovenija in izbor držav članic OECD, 2011



Vir: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/slovenia/> (povzeto po SURS 2011b, http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4014)

Slovenija je pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja precej nad povprečjem OECD; dosegla je visoko oceno 7,4 (razpon od 0 do 10 točk; 5 pomeni povprečje); le Danska, Norveška, Nizozemska, Finska, Belgija, Švica, Švedska, Nemčija, Portugalska in Francija so se po tem elementu uvrstile višje (OECD 2011b, <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>) . Po podatkih OECD je v Sloveniji kar 74% mater s šoloobveznimi otroci zaposlenih, kar presega povprečje OECD (66%); le Danska z 78%, Norveška z 79%, Nizozemska s 75%, Finska s 76%, Švica z 79% in Švedska s 76% so pred Slovenijo. Vendar je v omenjenih državah med temi ženskami delež tistih, ki so zaposlene s krajšim delovnim časom, pomembno višji kot v Sloveniji.

Kljub sicer relativno dobrim kazalcem v primerjavi z drugimi državami EU je pri tej oceni treba biti previden in izpostaviti številne probleme, ki nastajajo (obstajajo) na

področju dela za ženske in za moške z družinskimi obveznostmi v zvezi z izvrševanjem njihovega starševstva. Zlasti je zaskrbljujoče, da določeni podatki kažejo, da se položaj žensk na trgu dela od 1990-ih let slabša. Poseben problem je zlasti pretirana razširjenost fleksibilnega zaposlovanja, veriženja zaposlitev za določen čas. Med vsemi zaposlenimi je bilo v Sloveniji pred krizo (leta 2007) že 18,5% zaposlenih za določen čas, v zadnjih dveh letih pa se je ta delež nekoliko znižal (17,4% v letu 2008, 16,4% v 2009), saj so prav ti delavci in delavke najprej občutile negativne socialne posledice krize in izgubile zaposlitev. Slovenija je po deležu zaposlenih za določen čas v samem vrhu v EU; le Španija, Portugalska, Poljska in Nizozemska imajo višje deleže zaposlitev za določen čas; prim. EU 2010b, s. 165-193). Problematično pa je zlasti, da je v Sloveniji med zaposlenimi za določen čas občutno večji delež žensk (skoraj 18% za ženske in okrog 15% za moške leta 2009) in mladih (67% delavcev starih med 15 in 24 let je zaposlenih za določen čas leta 2009). Med mladimi do 30 let je zaposlenost za določen čas skoraj 40% (moški) oziroma kar okrog 50% (ženske). Mlade ženske so torej najbolj izpostavljene tveganju, da bodo zaposlene za določen čas. Takšna zaposlitev pomeni večjo negotovost in zato večjo ranljivost, manjšo dohodkovno varnost, manjše možnosti napredovanja, izobraževanja, itd. in je prav gotovo ena od največjih ovir za vzpostavitev 'družinam prijaznega delovnopravnega okolja' v Sloveniji (več Kresal 2011, s. 170, 175).

6.2. Starševski dopusti

Kot je bilo že poudarjeno, se ureditve starševskih dopustov precej razlikujejo po državah. Porodniški (materinski) dopusti so v vseh državah članicah urejeni upoštevajoč minimum iz direktive (14 tednov), pri čemer največ držav zagotavlja dopust v trajanju nekje med 16 in 18 tedni. Velika večina držav, zlasti tistih, ki zagotavljajo neko srednjo dolžino porodniškega dopusta, zagotavlja v tem času 100% nadomestilo plače. Prav med tistimi državami z zelo dolgimi porodniškimi dopusti pa je veliko takšnih, kjer je višina nadomestila nižja od 100%, ponekod precej nižja od prejšnjega plačila.

Večina držav članic EU ima daljši porodniški (materinski) dopust kot Slovenija. Vendar pa je treba poudariti, da se v Sloveniji za ves čas porodniškega dopusta

zagotavlja 100% nadomestilo plače brez zgornjega limita, kar je bistvenega pomena za varstvo dohodkovnega položaj žensk.

Tabela 6.4.: Število tednov porodniškega (materinskega) dopusta v državah EU

	Število tednov	Višina nadomestila glede na plačo
Združeno kralj.	52 (26 za vse matere, dodatnih 26, če zaposlena vsaj 26 tednov pri istem delodajalcu)	90%
Bolgarija	58.5 (410 dni); obvezno 45 dni pred porodom	90%
Češka	28 (več hkrati rojenih otrok 37 tednov); nastop 6-8 tednov pred porodom	70%
Slovaška	28 (37 tednov za več hkrati rojenih, za samohranilko); od tega 6-8 tednov pred porodom	55%
Irska	26 (vsaj 2 pred in vsaj 4 po porodu)	80% in min. (225,80 EUR na teden) in max. (270 EUR na teden) ali znesek nadomestila za čas bolezni, le ta ugodnejši
Madžarska	24 (4 pred in 20 po porodu, lahko pa tudi vse po porodu)	70%
Italija	21 (5 mes.)	80%
Estonija	20	100%
Danska	18 (4 pred in 14 po porodu)	100% in zgornji limit (505 EUR na teden)
Ciper	18 (nastop 2 do 6 tednov pred porodom)	75%, ki se poviša na 80%, 90% ali 100% glede na število odvisnih članov
Romunija	18 (63 dni pred in 63 dni po porodu)	85%
Litva	18 (10 tednov pred in 8 po porodu, ki se v dol. Primerih podaljša)	100%
Finska	17.5 (30 do 50 dni pred porodom)	Za prvih 9 tednov je 90% zaslužka do 50.606 EUR letno in 32,5% na preostanek; potem 70% od zaslužka do 32.892 EUR letno, 40% od zaslužka med 32.892 in 50.606 EUR letno in 25% na preostanek.
Grčija	17 (56 dni pred in 63 dni po porodu)	50% + 10% za vsakega otroka, vendar

		največ +40%; sp. limit (2/3) in zg. limit (47,47 EUR na dan , če ni drugih odvisnih članov, 66,46 EUR na dan za 4 odvisne člane)
Portugalska	14-21 tednov, odvisno od tega, koliko kombinirata oba starša	100%/80%, odvisno, če kombinirata oba starša
Španija	16 (+2 za več hkrati rojenih otrok, ipd.)	100%
Francija	16 (6 pred in 10 tednov po porodu); +2 za rizično nosečnost; 26 tednov za tretjega otroka; 34 tednov za dvojčke; 46 tednov za več hkrati rojenih otrok	100% in zg. limit
Latvija	16	100%
Luksemburg	16 (8 pred in 8 tednov po porodu); +4 za dojenje, večkrat rojenih otrok, nedonošenčke.	100%
Nizozemska	16 (od tega 4-6 pred in 10-12 po porodu)	100%
Avstrija	16 (8 pred in 8 po porodu, v določenih primerih 12 tednov po porodu, npr. dvojčki itd.)	100%
Poljska	20 (31 za dvojčke, 33 za trojčke, itd...; nastop 2 tedna pred porodom)	100%
Belgija	15	
Švedska	8,5 tednov pred porodom; nato 420 dni si lahko razdelita mati in oče, tako da vsaj 30 dni vsak	80% in zg. limit
Slovenija	15	100%
Nemčija	14 (6 pred in 8 tednov po porodu, v določenih primerih, npr. dvojčki, nedonošenček, zdr.razlogi 12 tednov po porodu)	100% in zgornji limit (13 EUR na dan)
Malta	14, od katerih vsaj 5 po porodu	73,38 EUR na teden (ki se plača enkratno ali v dveh delih)

Vir: MISSOC 2010; Eurostat 2009, s. 86-89; Mooney Cotter 2010, s. 12-18.

Še večje so razlike pri pravni ureditvi očetovskih dopustov, ki v večini držav trajajo le po nekaj dni ali 1-2 tedna, razen nekaj skandinavskih izjem; in pri pravni ureditvi starševskih dopustov, ki si jih v vse več državah lahko delita oba starša. Trajanje starševskih dopustov se zelo razlikuje, tako npr. na Češkem traja do otrokovega 3. leta starosti, v Belgiji pa le 3 mesece. (o pasteh češke ureditve več Kocurková 2009, s. 51)

Na Finskem ima npr. mati pravico do porodniškega dopusta, ki traja 105 delovnih dni (kamor se všttevajo tudi sobote), tako da traja 17,5 tednov. Mati mora nastopiti porodniški dopust 30 dni pred predvidenim datumom poroda. Porodniški dopust mora mati izrabiti v obliki polne odsotnosti in v neprekinjenem trajanju. (Äimälä et al. 2005, s. 70-78, 204-205; MISSOC 2010; <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/>)

Oče otroka ima pravico do očetovskega dopusta v trajanju do 18 delovnih dni, ki ga lahko izrabi od otrokovega rojstva v času porodniškega dopusta ali potem starševskega dopusta, ki ga izrablja mati. Da bi spodbudili večjo izrabo dopustov s strani očetov, finska ureditev določa, da v primeru, če oče izrabi zadnjih 12 dni starševskega dopusta, pridobi še dodatnih 12 (delovnih) dni dopusta. Skupaj torej očetovski dopust po finski ureditvi lahko traja 30 delovnih dni. Očetovski dopust se lahko izrabi v največ štirih delih. (*Prav tam*)

Po izteku porodniškega dopusta sta mati in oče upravičena do starševskega dopusta v obsegu 158 delovnih dni skupaj (oba starša), to je približno 26 tednov. Starševski dopust se podaljša za 60 dni v primeru več hkrati rojenih otrok, za vsakega nadaljnjega otroka. Dopust se lahko izrabi v obliki polne odsotnosti enega ali obeh staršev ali kot delna odsotnost (delo s krajšim delovnim časom) obeh staršev z delovnega mesta. Vsak od staršev lahko izrabi ta dopust v največ dveh delih (vsaj del mora biti dolg vsaj 12 delovnih dni, torej dva tedna). Porodniški in starševski dopust skupaj trajata 263 (delovnih) dni, poleg tega pa torej pripada še do 30 (delovnih) dni očetovskega dopusta, ki ga je treba izrabiti v času porodniškega ali starševskega dopusta. V času porodniškega, očetovskega in starševskega dopusta pripada nadomestilo, ki se določi po enakih pravilih kot nadomestilo za čas odsotnosti zaradi bolezni. Za prvih 9 tednov odsotnosti zaradi starševstva znaša nadomestilo 90% zaslužka do 50.606 EUR letno in 32,5% na preostanek; za nadaljnje dni odsotnosti

pa se nadomestilo izračuna v višini 70% od zaslužka do 32.892 EUR letno, 40% od zaslužka med 32.892 in 50.606 EUR letno ter 25% na preostanek (*Prav tam*)

Finska ureditev pozna še t.i. dopust za varstvo otroka (child-care leave, tudi home-care leave), ki se lahko izrablja v treh oblikah:

- dopust za varstvo otroka, ki se izrablja v polni odsotnosti (angl. *full-time child-care leave*),
- dopust za varstvo otroka, ki se izrablja z delno odsotnostjo, oseba pa dela krajši delovni čas (angl. *part-time child-care leave*),
- začasni dopust za varstvo otroka (angl. *temporary child-care leave*).

Dopust za nego in varstvo otroka s polno odsotnostjo se lahko izrabi do otrokovega tretjega leta starosti. Izrabi ga lahko katerikoli od staršev, vsak pa je upravičen do največ dveh obdobj. Pri delnem dopustu za nego in varstvo otroka finska ureditev dopušča veliko fleksibilnosti in različnih dogovorov med delavcem in delodajalcem. Delavec ima sicer pravico do dela s krajšim delovnim časom, vendar je potreben dogovor med delavcem in delodajalcem. Delni dopust za nego in varstvo otroka lahko starša koristita do zaključka drugega razreda osnovne šole (pribl. do sedmega leta otrokove starosti). Finska ureditev v okviru starševskih dopustov ureja tudi odsotnost staršev zaradi otrokove nenadne bolezni (začasni dopust); to pravico imajo starši do otrokovega 10. leta starosti. Ta dopust je za vsak tak primer lahko dolg od 1 do 4 delovne dni. (*Prav tam*; Mooney Cotter 2010, s. 20; Lammi-Taskula/Takala 2009, s. 87-102)

Finska je že leta 1985 uvedla, dokončno pa uveljavila okrog leta 1990, plačan dopust za varstvo otroka, ki se izrabi po izteku starševskega dopusta; ta ureditev določa pravico staršev do izbire med denarno dajatvijo za varstvo otroka, do katere je upravičen starš, ki ostane doma in skrbi za otroka, na eni strani in na drugi strani javnim otroškim varstvom, ki ga Finska v okviru javne mreže zagotavlja kot socialno pravico staršev za otroke od rojstva dalje. Velika večina staršev izbere prvo možnost, torej da sami skrbijo za otroka v najzgodnejšem obdobju in za ta čas prejmejo denarno dajatev (cash-for-childcare). Opozarjajo pa, da v veliki večini to pravico izrabljajo matere, očetje pa zelo redko (Kamerman/Moss 2009, s. 92).

Švedska pravzaprav ne ureja posebej porodniškega dopusta, vendar pa so noseče ženske upravičene do odsotnosti (temu lahko rečemo porodniški dopust), ki jim pripada v trajanju največ 50 dni v obdobju 60-ih dni pred datumom poroda, čedelo ogroža zdravje matere in otroka; to obdobje je lahko daljše, če gre za rizično nosečnost oziroma zdravstvene razloge. Starševski dopust po švedski ureditvi traja 480 dni za enega otroka. Gre za pravico, ki pripada tako materi kot očetu, izrabita pa jo lahko do 8. leta otrokove starosti. Od 480 dni dopusta je 390 dni plačanih v višini, kot znaša nadomestilo v času odsotnosti zaradi bolezni (80% prejšnjega zaslužka) z določenim minimumom in maksimumom; za preostalih 90 dni pa se zagotavlja nadomestilo v višini minimuma (okrog 17 EUR na dan). (MISSOC 2010)

Če si starša delita skrb za otroka, pripada vsakemu od staršev polovico vsega starševskega dopusta, torej 240 dni materi in 240 dni očetu, vendar pa gre za prenosljivo pravico, ki jo lahko oseba, če je sama ne izrabi v celoti, prenese v preostanku na drugega (mati na očeta, oče na mater), vendar z omejitvijo, da se 60 dni ne more prenesti na drugega. Švedska ureditev torej pozna individualno neprenosljivo pravico do starševskega dopusta v trajanju 60 dni (približno 2 meseca) za vsakega od staršev, tako za mater kot očeta. (*Prav tam*) Lahko bi opisali drugače: vsak od staršev ima neprenosljivo pravico do plačanega starševskega dopusta v trajanju 60 dni, poleg tega pa še oba skupaj pravico do dodatnih 360 dni (prenosljiva pravica, ko jo lahko izrabi eden ali drugi od staršev ali kombinirano). Poleg tega ima vsak od staršev pravico vzeti neplačan (starševski) dopust do otrokove starosti 18 mesecev. (Chronholm 2009, s. 227-241)

Švedska ureditev pozna tudi t.i. začasni starševski dopust, ki ga lahko starš izrabi v maksimalnem trajanju 120 dni na leto do otrokovega 12. leta starosti. Poleg tega so očetje upravičeni do 10 dni odsotnosti ob rojstvu otroka (očetovski dopust), ki ga lahko v določenih primerih izrabi tudi druga oseba kot oče. (*Prav tam*)

Tudi Švedska pozna t.i. plačilo za varstvo otroka (cash-for-childcare), deležna je bila več reform. Po zadnji ureditvi iz leta 2008 je ureditev zelo fleksibilna, bodisi da oseba uveljavi pravico do javnega otroškega varstva ali pa do plačila za varstvo otroka, lahko uveljavlja tudi kombinacijo; prav tako lahko plačilo (dajatev) za varstvo otroka uveljavlja zaposleni starš, če ga nameni za plačilo varstvo izven javne mreže. Kljub

zelo fleksibilni obliki številni opozarjajo na nevarnosti in pasti te pravice, saj utrjuje tradicionalno delitev vlog med ženske in moške, saj večinoma le ženske uveljavljajo to dajatev in ostajajo doma z otrokom. (prim npr. Nyberg 2010, s. 65-88; Repo et al. 2010, s. 143-150;

Danska poleg porodniškega dopusta 18 tednov, ki pripada materi, in očetovskega dopusta dveh zaporednih tednov, ki ga mora oče izrabiti v obdobju 14-ih tednov po rojstvu otroka (torej v času porodniškega dopusta matere), pozna tudi starševski dopust, ki sledi izteku porodniškega dopusta in pripada obema staršema skupaj, kot skupna pravica, ki si jo lahko delita glede na njun medsebojni dogovor. Gre torej za prenosljivo pravico. Starševski dopust traja 32 tednov, lahko se izrabi v enem delu, lahko pa se ga tudi razdeli na več delov ali odloži, vendar se mora izrabiti najkasneje do otrokovega 9. leta starosti. (MISSOC)

Če mati ali oče izrablja svoj del starševskega dopusta v obliki delne odsotnosti, torej tako, da dela krajši delovni čas, potem se trajanje starševskega dopusta sorazmerno podaljša. (*Prav tam*)

Na Danskem so starši upravičeni do podaljšanega starševskega dopusta, ki traja ne le 32 tednov, temveč 40 do 46 tednov (po izteku 14 tednov porodniškega dopusta po rojstvu otroka), vendar pa se v tem primeru prav tako zagotavlja nadomestilo le za čas 32 tednov starševskega dopusta. Danska pozna tudi posvojiteljski dopust in nekatere druge modalitete odsotnosti povezane z družinskimi obveznostmi (bolezen otroka itd.). (*Prav tam*).

Na Portugalskem, kjer so reformo izvedli leta 2009, pripada t.i. začetni starševski dopust v trajanju 120 ali 150 zaporednih dni, ki ga lahko izrabita mati in/ali oče po svoji izbiri in si ga razdelita v obdobju po otrokovem rojstvu. Del dopusta obvezno pripada materi (do 30 dni pred rojstvom in 6 tednov obveznega dopusta po rojstvu otroka), kot individualna neprenosljiva pravica. Trajanje starševskega dopusta se podaljša za 30 dni v primeru, če ga koristita oba starša (kar naj bi spodbujalo izrabo s strani očetov), in sicer vsak vsaj 30 zaporednih dni ali dvakrat po 15 zaporednih dni po izteku obveznega materinega dela dopusta. V primeru dvojčkov ali več hkrati rojenih otrok se starševski dopust podaljša za 30 dni za vsakega otroka. Del t.i.

začetnega starševskega dopusta, ki kot individualna neprenosljiva pravica pripada očetu, po portugalski ureditvi traja 10 dni obveznega dopusta, od katerega je treba 5 zaporednih dni izrabiti takoj po rojstvu in 5 dni še v naslednjih 30 dneh, poleg tega pa je še 10 dni rezerviranih za očeta, ki jih izrabi (strnjeno ali ne) v obdobju začetnega starševskega dopusta, ki pripada kot obvezni del materi. (MISSOC 2010)

Poleg t.i. začetnega starševskega dopusta portugalska ureditev pozna tudi t.i. podaljšani starševski dopust, ki ga lahko izrabita ali mati ali oče ali oba starša izmenično. Pripada vsakemu od staršev v trajanju 3 mesecev, ki sledijo izteku začetnega starševskega dopusta, lahko pa se izrabi do 6. leta otrokove starosti. Vendar ta dopust ni plačan, razen 15 dni v višini 100%, če ga izrablja oče takoj po izteku očetovskega ali porodniškega dopusta. Portugalska ureditev pozna tudi posvojiteljski dopust, dopust za čas rizične nosečnosti, dopust v primeru prekinitve nosečnosti in nekaj drugih posebnosti. (*Prav tam*; Wall/Escobedo 2009, s. 207-226)

Nadomestilo v času t.i. začetnega starševskega dopusta znaša 100% prejšnje povprečne plače starša, če se izrablja v trajanju 120 dni (z določenim minimumom in brez maksimuma) in 80% prejšnje povprečne plače, če se izrablja v trajanju 150 dni. Vendar, če se začetni starševski dopust izrablja kombinirano (mati in oče) v trajanju 150 dni, potem pripada nadomestilo v 100% višini, če pa v trajanju 180 dni potem v 83% višini. V času t.i. podaljšanega starševskega dopusta pripada nadomestilo v višini 25% prejšnje povprečne plače upravičenca (matere ali očeta). (*Prav tam*)

Tudi stopnje dejanske izrabe dopustov so po državah zelo različne. Na Finskem npr. delež očetov, ki izrablja očetovski dopust narašča (od 46% leta 1993 na 70% v 2006), povprečno trajanje v letu 2006 pa je bilo 14 delovnih dni. Starševske dopuste tudi na Finskem v glavnem izrabljajo matere; v obdobju, odkar so uvedli stimulacijo v smislu dodatnih dni dopusta, če zadnja dva tedna dopusta do konca izrabi oče, se je število očetov, ki izrabljajo ta dopust precej povečalo (v štirih letih iz 1.700 na 6.400), kar pomeni okrog 9% očetov upravičencev; se je pa v tem obdobju povprečno trajanje izrabe starševskega dopusta s strani očetov skrajšalo (iz 64 delovnih dni v letu 2002 na le 28 v letu 2006), kar kaže na to, da očetje izrabijo predvsem tisto, kar je neprenosljivo in kar prinaša dodatne koristi, vendar običajno nič več. Tako da je

večina skrbi za otroke v zgodnjem obdobju njihovega razvoja tudi na Finskem še vedno na materah. (Lammi-Taskula/Takala 2009, s. 87-89)

Na Švedskem je delež očetov pri izrabi plačanega starševskega dopusta kar večji: od vseh dni starševskih dopustov, ki so jih koristile matere in očetje na Švedskem v letu 2007, so ga očetje izrabili 21%. Še vedno malo, a precej več kot v kakšnih drugih državah. Očetovski dopust izrablja okrog 80% vseh očetov, ki so do njega upravičeni. (Chronholm 2009, s. 227) Na Portugalskem obvezni (neprenosljivi) očetovski dopust izrabi v povprečju okrog 61% očetov (za leto 2006), 15 dni plačanega starševskega dopusta pa okrog 49% očetov-upravičencev. (Wall/Escobedo 2009, s. 208)

V Nemčiji je delež očetov, ki izrabljajo starševski dopust še vedno majhen, saj je bila ureditev, ki omogoča in spodbuja očete k izrabi le-tega uvedena šele 2007: od zanemarljivih 3,3% očetov v letu 2006 je naraslo v letu 2008 na 15,4% (Erler 2009, s. 119). Med državami, kjer je majhen delež aktivnih očetov, ki izrablja različne dopuste povezane s starševstvom, so tudi Češka (npr. med vsemi upravičenci do starševskih dopustov je bil le 1,3% moških – leto 2006; Kocourkova 2009, s. 51), Estonija (med osebami, ki so izrabljale starševski dopust je bilo le 3,7% moških - leto 2007; Karu/Pall 2009, s. 69), Francija (med tistimi, ki izrabljajo starševske dopuste je okrog 98-99% žensk; Fagnani/Math, s. 103), še vedno tudi Slovenija (prim. npr. Korintus/Stropnik 2009, s. 135).

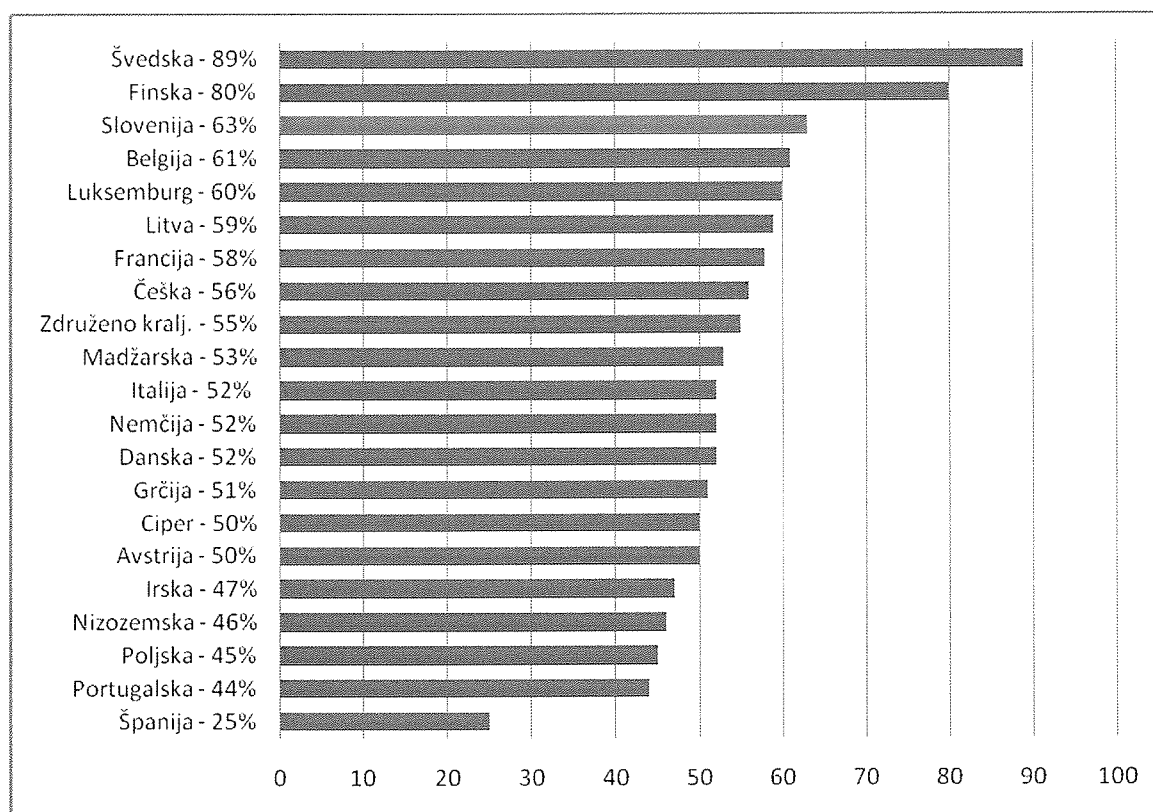
Večina držav članic EU še vedno zagotavlja starševske dopuste (ki sledijo porodniškemu/materinskem dopustu) s sorazmerno nizkim denarnim nadomestilom, nekatere celo brez vsakršnega plačila, kar precej znižuje stopnje dejanske izrabe teh dopustov, zlasti s strani moških, predvsem pa poslabšuje ekonomski/finančni položaj žensk, ki v pretežnem delu izrabljajo te dopuste. Med državami z visoko stopnjo plačanega nadomestila za čas starševskega dopusta pa so poleg Slovenije le še Švedska, Danska in Finska (Anxo et al. 2007, s. 5-8). Zdi se, da je prav visoko starševsko nadomestilo eden ključnih dejavnikov, ki pomembno opredeljuje ustreznost in učinkovitost ukrepov usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti, povečuje delež dejanske izrabe starševskih dopustov (tudi s strani očetov) in – ob sicer dejansko pretežni izrabi starševskih dopustov s strani žensk – bistveno prispeva

k večji finančni neodvisnosti žensk, k zmanjševanju razlik med plačilom žensk in moških in posledično pomembno izboljšuje položaj žensk na trgu dela.

Tudi novejši statistični podatki kažejo, da se v Sloveniji delež moških, ki izrabljajo dopust za nego in varstvo otroka, v zadnjih letih bistveno ne povečuje. Očetovski dopust se v glavnem izrablja le v delu, kjer je zagotovljeno očetovsko nadomestilo (15 dni), ne pa tudi v preostalem delu. Po podatkih iz raziskave Statističnega urada spomladi 2010 je 15-dnevni očetovski dopust ob rojstvu najmlajšega otroka izrabilo 75 % očetov, trimesečni porodniški dopust pa 90 % mater; dopust za nego in varstvo otroka, ki sledi po izteku porodniškega dopusta in ga lahko po veljavni ureditvi izrabita ali mati ali oče ali kombinirano, pa je izrabljajo le 7 % moških in kar 93 % žensk (SURS, 2011). Spodbudno je, da slovenska zakonodaja zagotavlja sorazmerno dolg starševski dopust s 100% nadomestilom plače in varstvom delovnega mesta v tem času oziroma pravico do vrnitve nazaj na isto delovno mesto po izteku starševskega dopusta. S tem se ženskam zagotavlja sorazmerno dober zaposlitven položaj, čeprav uveljavljajo (v pretežnem delu) pravice v zvezi s starševstvom, vendar le, če so zaposlene za nedoločen čas. Vse več pa je med mladimi ženskami zaposlenih za določen čas (glejte zgoraj).

Številne raziskave v različnih državah kažejo, da so med najpomembnejšimi dejavniki, ki vplivajo na dejansko izrabo starševskih dopustov in spodbujajo večjo izrabo teh dopustov s strani očetov, predvsem okoliščina, koliko je ta dopust plačan (ali se zagotavlja nadomestilo plače v 100% ali ne), ter zlasti tudi okoliščina, ali so pravice določene kot individualne neprenosljive pravice, ali pa kot skupne t.i. družinske pravice, ki pripadajo materi in očetu skupaj ter jih vsak od staršev lahko prenese na drugega, prav tako pa tudi možnosti fleksibilne izrabe, varstvo delovnega mesta, ipd.. V primerljivih ureditvah je poleg določitve ustreznega nadomestila in določitve individualne pravice opaziti tudi različne stimulacije, ki pripadejo, če določen del starševskega (ali očetovskega) dopusta izrabi oče kot npr. dodatni dnevi starševskega dopusta, višje nadomestilo ipd. (prim. Plantenga et al. 2005, s. 47-57; Eurostat 2009, s. 93-101; European Commission 1999, s. 59; Chronholm 2009, s. 233-237; Hein 2005, s. 123; Repo et al. 2010, s. 153; Lewis 2009, s. Lewis 2008, s. 277; Kamerman/Moss, s. 263-267; Anxo et al. 2007, s. 9, 22-24 in številni drugi), pomemben pa je tudi odnos delodajalcev do tega vprašanja.

Slika 6.3.: Delež organizacij, ki imajo med zaposlenimi osebe na starševskem dopustu (%)



Vir: Eurofound (povzeto po Anxo 2007, s. 15)

Švedska in Finska imata v okviru EU največji delež organizacij, v katerih zaposleni koristijo ali so v zadnjih treh letih koristili starševski dopust; takoj za njima, na tretjem mestu v EU, pa je Slovenija.

Zanimivo je, da v Sloveniji ni bistvene razlike v obsegu izrabe starševskih dopustov med javnim in zasebnim sektorjem; med zasebnimi podjetji je ta delež celo nekoliko višji (podobno na Finskem, v Belgiji in Franciji, sicer pa je v večini držav ta delež višji v javnem sektorju).

Zanimivo je tudi, da je v vseh državah EU ta delež večji med organizacijami z več zaposlenimi ženskami, to pa ne velja za Slovenijo (in Grčijo in Irsko), kjer je ta delež največji med podjetji z relativno uravnoteženo zastopanostjo obeh spolov med zaposlenimi (20-60% žensk), manjši pa delež podjetij z zaposlenimi na starševskem

dopustu med podjetjih, v katerih je žensk nad 60% (kar morda kaže na to, da so ta podjetja s slabšo kakovostjo delovnega okolja in nižjimi delovnopravnimi standardi).

Na izrabo starševskih dopustov pa pomembno vpliva velikost podjetja, in sicer v vseh državah enako – med organizacijami z več zaposlenimi je tudi več takih, kjer zaposleni izrabljajo starševske dopuste (v Sloveniji npr. je ta delež za organizacije s prek 500 zaposlenimi okrog 95%, za organizacije s 50-199 in z 200-499 zaposlenimi je ta delež nekaj čez 80%, med organizacijami z manj zaposlenimi pa je tudi manj takih organizacij, kjer njihovi zaposleni izrabljajo starševske dopuste: le okrog 60% med organizacijami z 10-19 in 20-49 zaposlenimi). (vir: Eurofound, povzeto po Anxo 2007, s. 15-22)

6.3. Otroško varstvo

Varstvo (zlasti predšolskih) otrok staršem omogoča, da svobodno odločajo o organizaciji svojega življenja ter lažje usklajujejo poklicno in družinsko življenje. Če takšnih ustreznih storitev otroškega varstva ni na voljo, se morajo zaradi družinskih obveznosti ženske pogosteje kakor moški (v celoti ali delno) umakniti s trga dela.

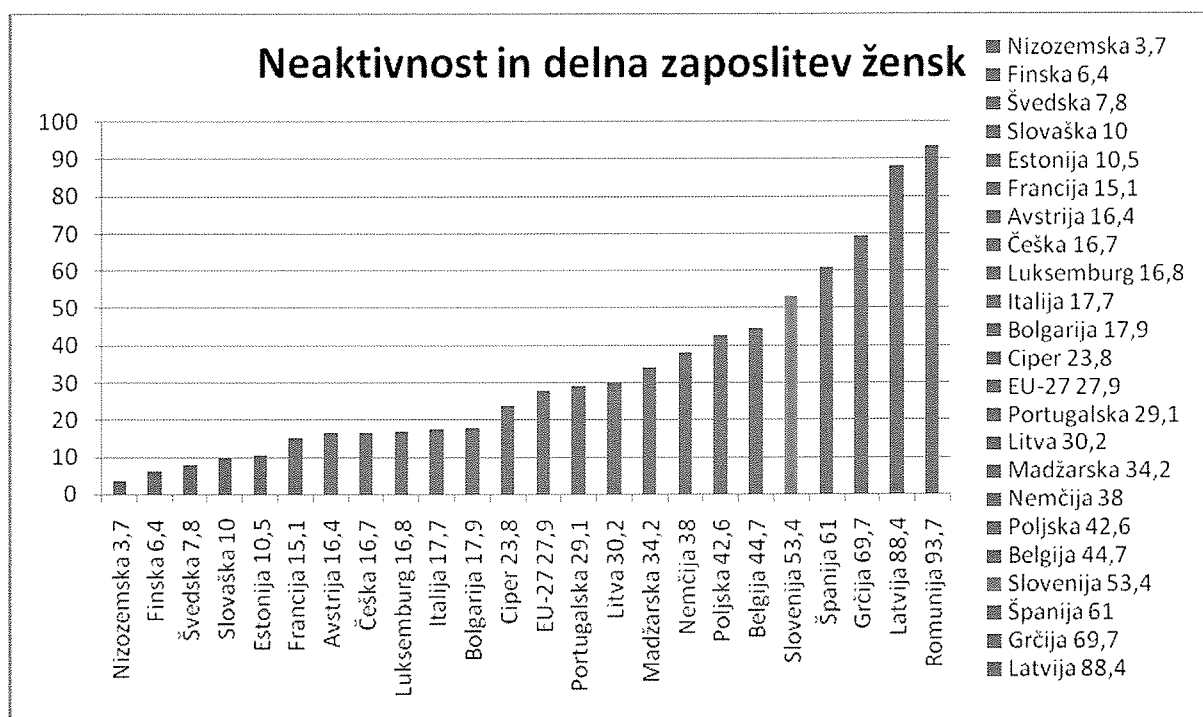
Poročilo Komisije »Uresničevanje barcelonskih ciljev glede varstva predšolskih otrok« (COM(2008) 638 konč.) iz leta 2008 izpostavlja »...pomen storitev cenovno ugodnega, dostopnega in kakovostnega varstva ob spodbujanju prožnosti in raznolikosti teh storitev, da bi se prilagodili potrebam in željam staršev ter njihovih otrok« (Komisija ES 2008, s. 2).

Poročilo o enakosti med ženskami in moškimi iz leta 2009 izrecno poudarja, da je prav razpoložljivost storitev otroškega varstva za otroke do tretjega leta starosti izredno pomemben faktor, ki vpliva na možnosti staršev, zlasti mater, da sodelujejo na trgu dela (EC 2009, s. 15).

Poročilo Komisije poudarja, da »(o)bstaja neposredna povezava med razpoložljivostjo otroškega varstva in možnostmi za plačano zaposlitev staršev«. V raziskavi Eurostata je leta 2006 v EU več kakor šest milijonov žensk (starih od 25 do

49 let) dejalo, da so se morale zaradi družinskih obveznosti odločiti za neaktivnost ali delo s krajšim delovnim časom; za več kot četrtino je bil razlog za tak položaj dejstvo, da niso imele na voljo otroškega varstva ali je bilo tako varstvo predrago. Podobni so rezultati iz leta 2009.

Slika 6.4.: Neaktivnost in delna zaposlitev (s krajšim delovnim časom) žensk, ki imajo družinske obveznosti, zaradi pomanjkanja storitev otroškega in drugega varstva, leto 2009



Vir: Eurostat, povzeto po EU 2011, s. 38.

Po podatkih iz leta 2009 je tudi Slovenija precej pri vrhu tistih, kjer neustrezna razpoložljivost storitev otroškega in drugega varstva, ženske s skrbstvenimi/družinskimi obveznostmi (do otrok, do starejših članov družine) »izriva« iz zaposlitve: med ženskami, ki so imele majhne otroke ali so skrbele za druge člane družine, je bilo leta 2009 v Sloveniji kar okrog 53% takšnih, ki so se odločile za krajši delovni čas ali izstop iz trga dela prav zaradi tega, ker niso imele na voljo ustreznih razpoložljivih in dostopnih storitev otroškega ali drugega varstva. Le štiri države članice EU (Španija, Grčija, Latvija in Romunija) so dosegle glede tega še slabše rezultate. Gre za enega od indecev, ki kažejo na to, da vendarle – čeprav po

nekaterih kazalcih glede otroškega varstva Slovenija sploh ni tako na repu – ureditev različnih storitev otroškega varstva in oskrbe za starejše ne pokriva ustrezno vseh potreb v praksi. Leto prej je bil ta odstotek za Slovenijo še višji (58,4% za leto 2008), kar morda kaže ugoden trend zniževanja tega kazalca (EU 2010).

Domnevamo torej lahko, da večina tistih, ki v Sloveniji dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva, dela s krajšim delovnim časom neprostoovoljno, po sili razmer, ker tako nadomeščajo pomanjkljive storitve otroškega in drugega varstva, in bi se želele zaposliti s polnim delovnim časom, če bi jim podporni ukrepi omogočali ustrezno usklajevanje poklicnih obveznosti z njihovimi družinskimi obveznostmi.

Navedeno sovпада s podatki iz raziskave Eurofounda o zaposlitvenih vzorcih mater po izteku starševskih dopustov (Anxo e tal. 2007, s. 25-26), iz katere izhaja, da v Sloveniji velika večina žensk po izteku starševskega dopusta želi nadaljevati svoje prejšnje delo v enakem obsegu kot prej, le zelo majhen delež pa želi skrajšati svoj delovnik, še manj pa se jih sploh ne vrne s svojem prejšnjemu delodajalcu. Slovenija je glede vrnitve žensk na delo s polnim delovnim časom v samem vrhu v EU, le Danska izkazuje nekoliko višji odstotek vrnitve žensk na enako delo v enakem obsegu, kot so ga opravljale pred starševskim dopustom. Države, kjer je pomembno večji delež tistih žensk, ki želijo po izteku starševskega dopusta skrajšati svoj delovnik, pa so Združeno kraljestvo, Švedska, Nizozemska, Avstrija in Nemčija.

Zaposlitveni vzorci po izteku starševskih dopustov so tesno povezani z značilnostmi organizacije otroškega varstva v posamezni državi, saj je tudi od njegove razpoložljivosti, dostopnosti in kvalitete (zlasti pa tudi kulturnih vzorcev in navad) odvisna odločitev staršev glede nadaljnje zaposlitve ter organizacije varstva in vzgoje svojih otrok.

Pri obravnavi otroškega varstva je treba razlikovati različne starostne skupine otrok (običajna je delitev predšolskih otrok na tiste do tretjega leta starosti in na tiste od tretjega leta do šoloobvezne starosti), saj se potrebe in zahtevane storitve med njimi zelo razlikujejo. Opozoriti velja, da se v zadnjem obdobju posebno pozornost namenja tudi varstvu šoloobveznih otrok kot vprašanju, ki je pomembno za usklajevanje dela in družine in za povečevanje možnosti za zaposlitev žensk (Elniff-

Larsen et al. 2006; Rakar et al. 2010). Prav tako je treba podatke o pokritosti s formalnimi oblikami otroškega varstva »...razlikovati glede na število ur, ki jih otroci preživijo v varstvu (manj ali več kot 30 ur na teden), saj so od tega odvisne možnosti staršev za zaposlitev s polnim delovnim časom«, opozarja Komisija v svojem poročilu 'Uresničevanje barcelonskih ciljev glede varstva predšolskih otrok' (Komisija ES 2008, 5).

Glede mlajše starostne skupine (od 0 do 3 let) je Komisija leta 2008 ugotavljala, da je le pet držav članic EU (Danska, Nizozemska, Švedska, Belgija in Španija) preseglo barcelonski cilj, tj. 33-odstotni delež pokritosti, pet drugih držav pa se je temu cilju močno približalo, med njimi tudi Slovenija (poleg nje pa še Portugalska, Združeno kraljestvo, Francija in Luksemburg). Za večino drugih držav članic Komisija ugotavlja, da bo treba še veliko narediti, da se bo mogoče ustrezno odzvati na povpraševanje po varstvu. Kar v osmih državah članicah je bil delež pokritosti manjši ali enak 10% (med njimi veliko t.i. novih članic, pa tudi Avstrija, Malta in Grčija). Komisija še opozarja, da se ti deleži nanašajo na vse otroke, ne glede na to, koliko ur na teden preživijo v varstvu. Delež ustanov, ki delujejo le v skrajšanem obsegu, je v številnih državah zelo visok (zlasti na Nizozemskem in v Združenem kraljestvu).

Tabela 6.5.: Delež otrok, ki so vključeni v formalne oblike otroškega varstva (do 3. leta starosti/od 3. leta starosti do šoloobvezne starosti) (do 30 ur ali nad 30 ur na teden), leto 2006

	Starost < 3 otroka:			Starost 3- otroka: šoloobv.		
	< 30 ur na teden	30 ur in več	SKUPAJ	< 30 ur na teden	30 ur in več	SKUPAJ
EU-25	14	12	26	44	40	84
Belgium	17	23	40	36	62	98
Czech Republic	1	1	2	28	39	67
Denmark	7	66	73	16	80	96
Germany	11	7	18	66	27	93

Estonia	6	12	18	7	78	85
Ireland	13	5	18	80	13	93
Greece	2	8	10	41	20	61
Spain	20	19	39	47	44	91
France	14	17	31	52	42	94
Italy	10	16	26	24	66	90
Cyprus	7	18	25	50	37	87
Latvia	2	14	16	4	56	60
Lithuania	0	4	4	9	47	56
Luxembourg	14	17	31	42	16	58
Hungary	2	6	8	21	58	79
Malta	5	3	8	32	25	57
Netherlands	41	4	45	82	7	89
Austria	3	1	4	55	16	71
Poland	0	2	2	7	21	28
Portugal	1	32	33	9	66	75
Slovenia	3	26	29	15	66	81
Slovakia	1	4	5	10	63	73
Finland	5	21	26	21	56	77
Sweden	17	27	44	34	58	92
United Kingdom	28	5	33	65	24	89

Vir. Eurostat, povzeto po EU 2009, s. 32.

Glede skupine otrok od 3 let do obveznega vpisa v šolo Komisija ugotavlja za leto 2008, da je osem držav članic preseglo barcelonski cilj 90-odstotne stopnje pokritosti (Belgija, Danska, Francija, Nemčija, Irska, Švedska, Španija in Italija), tri države so se mu približale (Združeno kraljestvo, Nizozemska, Ciper) približale; Slovenijo pa so uvrstili v skupino držav (Estonija, Madžarska, Finska, Portugalska, Slovaška, Avstrija), kjer je ta stopnja pokritosti »sicer dokaj visoka, vendar bolj oddaljena od zadanega cilja (med 70 % in 85 %)« (Komisija ES 2008, s. 6).

Tudi za to skupino (3 leta – šoloobvezna starost) Komisija ugotavlja, da pogosto velik delež otroškega varstva deluje v skrajšanem času. Kar zadeva pokritost za polni čas, je delež v več kakor polovici držav članic manjši od 50%, v tretjini držav pa je delež pokritosti celo manjši od 30%. (*Prav tam*)

Ocena Komisije je, da »povpraševanje po formalnih sistemih otroškega varstva v večini držav članic še zdaleč ni pokrito, kar ovira zaposlovanje staršev (in zlasti žensk)«. Predlaga ukrepe za izboljšanje tega vprašanja (Komisija ES 2008, s. 6):

- z odprtjem novih varstvenih struktur,
- kakor tudi s profesionalizacijo neformalnih oblik varstva (standardi kakovosti za otroško varstvo, pogoji zaposlovanja in plačila ter usposabljanje osebja);
- poleg tega je treba pokriti tudi posebne potrebe staršev z nestandardnim delovnim časom ali bolnih otrok.

Komisija opozarja tudi na dejstvo, da je otroško varstvo, zlasti za najmlajše otroke, lahko zelo velik strošek za starše, kar zmanjšuje dejansko dostopnost tega varstva, starše, zlasti matere, pa usmerja v sicer neželjeno skrajševanje delovnega časa ali izstop iz plačane zaposlitve (*Prav tam*, s. 7).

Poleg razpoložljivosti in (finančne) dostopnosti pa je za starše najpomembnejša kvaliteta storitev otroškega varstva.

Ureditev otroškega (predšolskega) varstva je v Sloveniji precej dobra, zlasti z vidika visoke strokovnosti in kvalitete otroškega varstva, ki jo je treba ohraniti in razvijati še naprej, nekoliko manj pa z vidika razpoložljivosti in (finančne) dostopnosti. V zadnjem obdobju se v določenih območjih izpostavlja problem pomanjkanja prostih mest v vrtcih.

Novejši slovenski statistični podatki kažejo dokaj boljšo sliko pokritosti otrok z formalnim varstvom v Sloveniji. Po podatkih SURS je bilo v šolskem letu 2010/11 v vrtce vključenih 75,3 % otrok ustrezne starosti. Število otrok, vključenih v vrtce, je bilo v šolskem letu 2010/11 glede na preteklo leto večje za 6,8%. Povečalo se je predvsem število otrok v starostni skupini do treh let – za 8,5% in znaša 54,6%;

število otrok v drugem starostnem obdobju (od treh let do šoloobvezne starosti, pa se je povečalo za 6,1 % in znaša 89,1 % (SURS 2011c).

Po teh podatkih torej Slovenija v prvem starostnem obdobju že dosega barcelonske cilje glede predšolskega otroškega varstva, v drugem starostnem obdobju pa skorajda, saj ji manjka le 0,9 odstotne točke.

Velika večina, 96 %, vrtcev je javnih, 35 vrtcev, oz. 4 % vseh vrtcev pa je v zasebni lasti. Med strokovnimi delavci je nekaj manj kot 2 % moških; med temi pa so številnejši pomočniki vzgojitelja kot vzgojitelji.

Enemu vzgojitelju in pomočniku vzgojitelja je povprečno dodeljenih 8 otrok (8,1), od tega 6 otrok (6,2) v 1. starostnem obdobju in 9 otrok (9,4) v drugem starostnem obdobju).

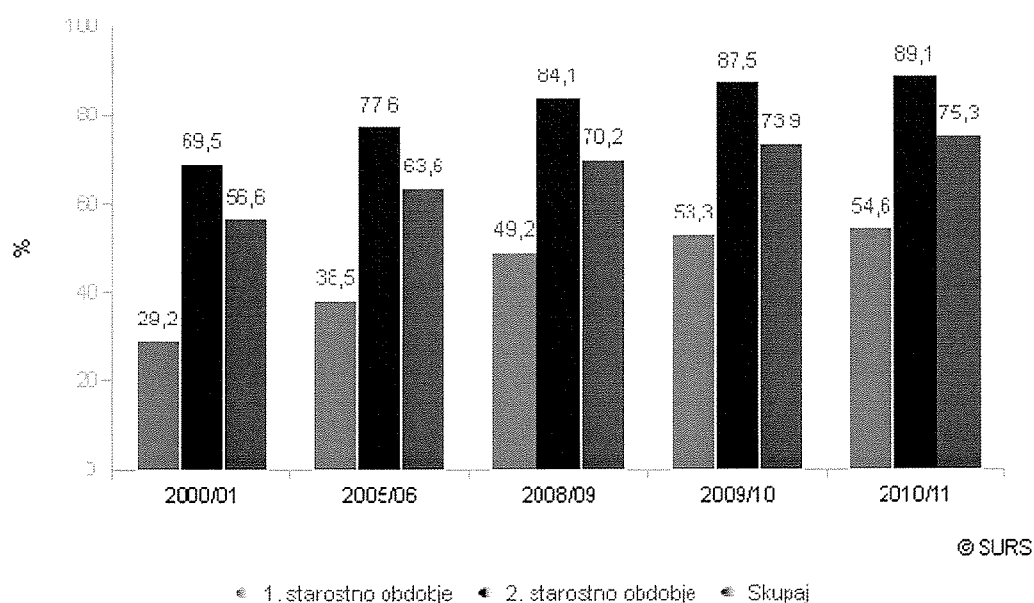
Tabela 6.6.: Vključenost otrok v vrtce po dopoljenih letih starosti in spolu, Slovenija, šolsko leto 2010/11

Starost (leta)	Skupaj	1 leto	2 leti	3 leta	4 leta	5 let
Skupaj	75,3	40,8	69,0	84,6	91,9	91,0
Deklice	74,0	39,8	68,6	84,3	89,6	89,3
Dečki	76,6	41,8	69,3	84,9	94,2	92,6

Vir: SURS (iz spletne strani SURS http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3813)

Trend povečevanja vključenosti otrok v vrtce kaže spodnji graf. Iz njega je razvidna tudi razlika med podatki SURS in EUROSTAT, na katero tu le opozarjamo, nismo pa je pojasnili. Na porast pokritosti v prvem starostnem obdobju gotovo vpliva poleg sprememb v zaposlitvenih vzorcih zlasti tudi režim plačila vrtcev in zniževanje obremenitev v primeru več otrok.

Slika 6.5.: Vključenost otrok v predšolsko vzgojo po starostnih obdobjih, Slovenija



Vir: SURS (iz spletne strani SURS http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3813)

Za primerjavo naj navedemo še podatke o pokritosti predšolskih otrok z rednim (formalnim) varstvom, kot izhajajo iz raziskave o potrebah družin po različnih oblikah storitev, ki so jo opravili na Inštitutu RS za socialno varstvo; podatki so iz ankete, ki je bila opravljena oktobra 2009 v okviru Centra za raziskovanje javnega mnenja in množičnih komunikacij na FDV na reprezentativnem vzorcu družin z mladoletnimi otroki (Rakar et al. 2010). Po podatkih iz te raziskave je bilo v vrtec vključenih skoraj 70% predšolskih otrok (ločenega podatka za starostni obdobji do treh in nad tri leta ni), več v Ljubljani in Mariboru (81,5%) in v večjih mestih (okrog 80%), manj pa na podeželju (Rakar et al. 2010, s. 23-24).

Raziskava prinaša vrsto pomembnih podatkov in analiz glede potreb družin po otroškem varstvu in tudi drugih vidikih usklajevanja dela in družine. Med drugim pokaže, da slaba polovica staršev ocenjuje strošek plačila vrtca kot velik ali zelo velik, kar je zaskrbljujoče. (Rakar et al. 2010, s. 25)

Preseneča pa, da je velika večina staršev zadovoljna z delovnim časom vrtca (ta ustreza 93,8% anketiranih; Rakar et al. 2010, s. 27), kar kaže, da – kljub sicer

pogostemu izpostavljanju teh težav – starši zaradi spremenjenih zaposlitvenih vzorcev, podaljševanja nadur in bolj fleksibilnega delovnega časa, pravzaprav ne potrebujejo drugačne (še bolj fleksibilne) organizacije varstva. Ali pa takšnega varstva ne pričakujejo od vrtcev. Saj so, po drugi strani, na vprašanja o potrebah po občasnem varstvu svojih otrok starši odgovarjali, da takšno varstvo potrebujejo (kar 81,8% staršev predšolskih in 48,2% staršev šolskih otrok; zlasti v popoldanskem času) in da bi se ob primerni ponudbi organiziranega občasnega varstva za krajši čas (npr. občasno varstvo v okviru vrtca, društev ipd.) posluževala malo več kot polovica staršev predšolskih otrok in skoraj polovica staršev šolskih otrok.

Zanimiv je tudi podatek, da polovico otrok, ki niso vključeni v vrtce, varujejo stari starši, dobro tretjino eden od staršev, le 1,4% staršev se poslužuje plačanih oblik varstva na svojem domu in 2,9% na domu varuške (Rakar et al. 2010, s. 28-29).

Velik pomen neformalnih oblik varstva za otroke v Sloveniji izkazujejo tudi podatki Eurostata. Iz raziskave Plantegna/Remery (2009, s. 29-40) je razvidno, da je glede skupine najmlajših otrok (ki še niso dosegli starosti 3 leta) Slovenija po pokritosti s formalnim varstvom nekje na sredini oziroma začetku zgornje polovice držav članic EU (29% pokritosti), medtem ko je po obsegu neformalnih oblik varstva za najmlajše otroke Slovenija na prvem mestu v EU (60% pokritosti). Enako velja tudi za druge starostne skupine otrok; tudi za otroke od 3. leta do šoloobvezne starosti je obseg neformalnega varstva v Sloveniji velik (prav tako okrog 60% pokritost) in največji v EU. Tudi glede pokritosti z neformalnim varstvom za otroke od šoloobvezne starosti do 12. leta starosti je Slovenija na prvem mestu v EU (znaša nekaj nad 40%).

S staranjem prebivalstva in podaljševanjem delovne dobe bo tega neformalnega varstva otrok s strani starih staršev (zlasti babic) tudi v Sloveniji vse manj. Zanimivo je opozoriti na podatek, da je za Slovenijo značilna zelo nizka stopnja zaposlenosti starejših, zlasti starejših žensk, ki je ena med najnižjimi v EU. Ženske so se v Sloveniji do sedaj upokojevale zelo zgodaj v primerjavi z drugimi državami EU, vendar so po drugi strani opravljale zelo pomembno (a pogosto, tudi v statistiki, neopaženo) vlogo pri zagotavljanju neformalnega varstva otrok in tako mlajši generaciji žensk omogočale lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti in lažji in enakopravnejši nastop na trgu dela. Tako je razvidno, da je v Sloveniji delež

žensk v starostni skupini 20-49 z otroci najvišji v okviru EU, tudi delež žensk zaposlenih s polnim delovnim časom v Sloveniji je najvišji v okviru EU, prav tako je edino v Sloveniji stopnja zaposlenosti žensk z otroki večja od stopnje zaposlenosti žensk brez otrok. V drugih državah EU ženske zaradi svojih družinskih obveznosti (ko dobijo otroka) bodisi izstopajo iz zaposlitve in trga dela, ali se prej sploh ne zaposlujejo v takem obsegu, bodisi pogosteje kot v Sloveniji delajo s krajšim delovnim časom. Tega ženskam v Sloveniji ni treba, zaradi dokaj velikega (vendar v primerjavi z EU ne izstopajočega) obsega in visoke kvalitete formalnega varstva otrok ter zaradi posebej velikega (opazno večjega kot v drugih državah EU) obsega neformalnega varstva otrok, zlasti s strani starih staršev.

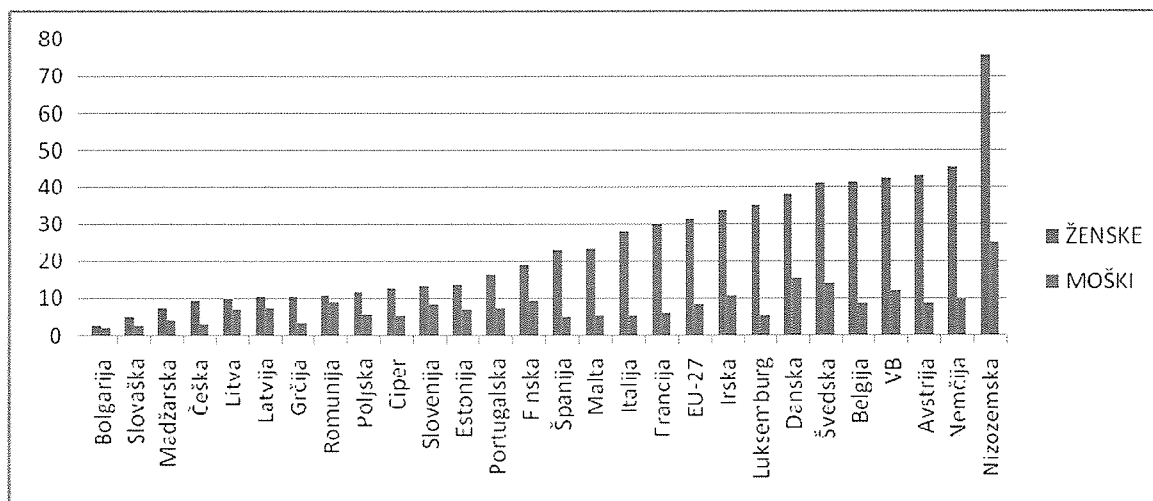
Na dejstvo, da bo možnosti neformalnega varstva s strani babic vse manj, se bo morala odzvati tudi ureditev formalnega otroškega varstva v Sloveniji, in sicer v dveh smereh: povečati bo treba razpoložljivost formalnih oblik otroškega varstva, v okviru javne mreže zagotoviti več prostih mest, tudi za najmlajšo starostno skupino otrok, hkrati pa tudi povečati finančno dostopnost tega otroškega varstva. Zavedati se je namreč treba, da je neformalno varstvo s strani starih staršev praviloma brezplačno in mnogi v Sloveniji so se zanj odločili tudi zaradi visokih cen vrtcev in posledično (dejanske) nedostopnosti javnih storitev otroškega varstva v vrtcih. Zlasti za družine z nižjimi dohodki je to še posebej pomembno. Če bo formalno otroško varstvo drago, obstaja nevarnost, da se bodo – glede na to, kaj je finančno sprejemljivejše za družino – marsikateri starši, ki so do sedaj uporabljali neformalno varstvo babic (v bodoče pa ga ne bo toliko), odločili, da bo eden od staršev (zlasti matere) raje ostal doma ali delal krajši delovni čas, da bo lahko skrbel tudi za otroka, kot pa da bi bila oba starša zaposlena s polnim delovnim časom in otrok v vrtcu.

6.4. Krajši delovni čas in drugi vidiki prilagodljive ureditve dela/delovnega časa

Podatki o delu s krajšim delovnim časom so bili predstavljeni že v zgornjih razdelkih, saj so tesno povezani z vprašanji organizacije otroškega varstva, ureditvijo starševskih dopustov in splošnega zaposlitvenega položaja žensk in moških oziroma značilnostmi trga dela v določeni državi. Za Slovenijo statistični podatki kažejo, da je delež zaposlenih s krajšim delovnim časom za moške nekje blizu povprečja EU-27,

medtem ko je delež zaposlenih s krajšim delovnim časom za ženske precej pod povprečjem EU-27, vendar v zadnjih letih narašča.

Slika 6.6. Delež zaposlitev za krajši delovni čas (part-time) v EU, leto 2009



Vir : Eurostat (povzeto po EU 2010b: Employment in Europe 2010, s. 165-193).

Krajši delovni čas se pogosto obravnava in izpostavlja kot eden od ukrepov (nekateri ga omenjajo celo kot najpomembnejši) za lažje usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti. Vendar pa ga hkrati lahko ali celo moramo obravnavati tudi kot pokazatelja (ne)obstoja in (ne)ustreznosti teh ukrepov. V državah, kjer je manj ukrepov, ki bi ženskam omogočali, da ustrezen del družinskih obveznosti prenesejo na druge, so le-te izrinjene iz trga dela, bodisi v celoti ali pa delno, tako da so zaposlene le s krajšim delovnim časom. Če bi bile na razpolago ustrezne druge možnosti in ustrezni ukrepi za lažje usklajevanje dela in družino, pa bi se zaposlile s polnim delovnim časom.

Tako na pozitivne kot na negativne vidike dela s krajšim delovnim časom opozarja tudi novejšo poročilo Fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer iz Dublina (Sandor 2011, s. 1-3). Tudi iz dokumentov EU je v novejšem obdobju opaziti vedno več kritičnosti na račun dela žensk s krajšim delovnim časom.

Sandor med drugim ugotavlja, da imajo zaposleni s krajšim delovnim časom nižje zaslužke in slabše možnosti za razvoj svoje kariere; raziskava je med drugim

pokazala tudi to, da zaposleni s krajšim delovnim časom redkeje opravljajo bolj zahtevna dela, da so manj optimistični glede možnosti napredovanja, da imajo slabši dostop do izobraževanja (Sandor 2011, s. 2). Tako kot vsi statistični podatki in druge raziskave je tudi ta pokazala, da je s krajšim delovnim časom zaposlenih bistveno več žensk (zlasti v nekaterih državah, Slovenija pri tem ne izstopa; v celotni EU-27 je kar štirikrat več žensk kot moških v tej obliki zaposlitve) in da zaposlitve s krajšim delovnim časom prevladujejo v t.i. 'ženskih' poklicih oziroma v dejavnostih, kjer so pretežno zaposlene ženske, v šolstvu, zdravstvu, socialnem delu (Sandor 2011, s. 2).

Cilj bi morala biti takšna ureditev, ki tako ženskam kot moškim omogoča, da ob zaposlitvi s polnim (običajnim) delovnim časom normalno lahko usklajujejo svoje delovne in družinske obveznosti.

Tudi Poročilo o enakosti med ženskami in moškimi iz leta 2010 med drugim poudarja, da je treba izboljšati ukrepe usklajevanja za moške in ženske, vključno z dopustom, povezanim s starševstvom, storitvami oskrbe, prilagodljivimi delovnimi ureditvami, ter spodbujati enakopravnejšo razdelitev zasebnih in družinskih obveznosti, da bi se tako ženskam in moškim omogočila zaposlitev s polnim delovnim časom (EU 2010, s. 14).

Pri delu s krajšim delovnim časom zaradi starševstva pa je potrebno razlikovati med t.i. želenim in neželenim (prostovoljnim in neprostovoljnim) krajšim delovnim časom. Če delavec/delavka z družinskimi obveznostmi želi delati polni delovni čas, ji je to treba omogočiti. Če pa želi delati s krajšim delovnim časom, mora imeti dostop do te oblike dela, brez da bi se ji zaradi tega poslabšale možnosti v zaposlitvi (načelo enakega (sorazmernega) plačila, enak dostop do izobraževanja, napredovanja, itd.). V Sloveniji je opaziti, da nekateri starši naletijo na ovire in nasprotovanja delodajalcev pri uveljavljanju pravice do krajšega delovnega časa zaradi starševstva.

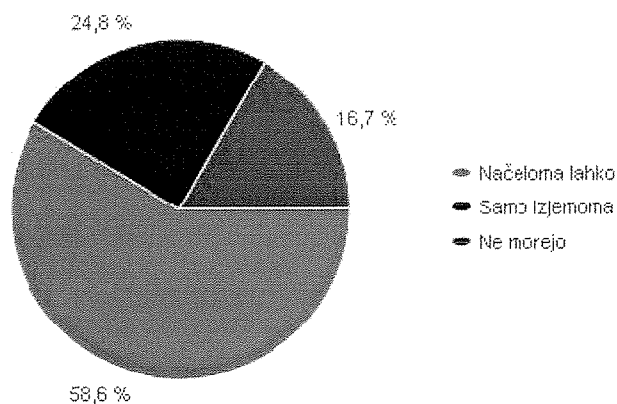
Poleg krajšega delovnega časa pa se v okviru usklajevanja delovnega in družinskega življenja obravnavajo tudi drugi vidiki delovnega časa in prilagodljive organizacije dela. Za zaposlene starše je najbolj pomembno, kako je organiziran delovni čas, ali obstajajo možnosti za fleksibilno urejanje delovnega časa, ki upoštevajo potrebe po

usklajevanju dela in družine. Številne raziskave in statistični podatki se ukvarjajo s tem vidikom in poudarjajo pomen za usklajevanje dela in družine (Stropnik 2007, s. 139; Cousins/Tang 2004; Eurostat 2009; Hardarson 2007; Parent-Thirion et al. 2007, s. 17-28, 71-76; Anderson et al. 2009, s. 23-38; Lewis 2009, s. 174-186; Kotowska 2010, s. 41 in drugi).

Delovni čas in njegova razporeditev je eno od vprašanj, ki najbolj pestijo zaposlene starše. Po podatkih iz raziskave Statističnega urada spomladi 2010 (SURS, 2011) je v Sloveniji okrog dve tretjini zaposlenih imelo natančno določen čas prihoda na delo in odhoda, kar pomeni, da so verjetno težje usklajevali družinsko in poklicno življenje. Več kot četrtina zaposlenih je imela gibljiv delovni čas. Le slaba desetina zaposlenih pa si je svoj delovni čas lahko oblikovala po svoje oz. ga prilagodila svojim potrebam.

Nadalje je v tej raziskavi 59 % zaposlenih izjavilo, da bi zaradi družinskih obveznosti lahko na delo prišli uro pozneje ali pa delo zapustilo uro prej, 25 % bi jih lahko to storilo samo izjemoma, 17 % zaposlenih oseb pa je menilo, da zaradi družinskih obveznosti ne bi mogle zapustiti delovnega mesta uro prej ali priti na delo uro pozneje. (SURS 2011)

Slika 6.7.: Delež zaposlenih oseb glede na to, ali zaradi družinskih obveznosti lahko pridejo na delo ali odidejo z dela uro prej kot običajno, Slovenija, 2. četrtletje 2010



© SURS

Vir: SURS (iz spletne strani SURS http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3821)

Enaka vprašanja o usklajevanju dela in družine so bila vključena tudi v Eurostatovo anketo o delovni sili, tako da so slovenski podatki primerljivi na ravni EU. Iz raziskave Eurofound, izvedeni na podlagi teh podatkov, je na ravni EU delež zaposlenih, ki bi zaradi družinskih obveznosti lahko na delo prišli uro pozneje ali pa delo zapustilo uro prej višji kot v Sloveniji, in sicer jih je takšnih 69% vseh zaposlenih, pri čemer so razlike po državah zelo velike, tako je npr. takih na Nizozemskem 93%, v Romuniji pa le 45%. (Broughton 2011, s. 9)

Raziskava SURS o vplivu delovnega časa na usklajevanje dela in družine ugotavlja, da je v Sloveniji še manj prožnosti glede celodnevne odsotnosti (dan, ko bi oseba zaradi družinskih obveznosti ostala doma, bi lahko nadomestila z dodatnim delom, lahko pa bi šlo tudi samo za količino opravljenega dela: če bi bilo delo opravljeno, ji ur ne bi bilo treba nadomeščati); 34 % zaposlenih takšne ugodnosti ne more izrabiti, 20 % jih lahko dan izostanka izrabi le izjemoma, 46 % zaposlenih pa je izjavilo, da bi zaradi družinskih obveznosti načeloma lahko izrabili kakšen prost dan.

Iz raziskave Eurofounda na to tematiko izhaja, da ima v okviru celotne EU nekaj več kot 60% zaposlenih med 25 in 49 letom starosti možnost, da bi si vzeli en prost dan zaradi družinskih razlogov (Broughton 2011, s. 9).

Tudi raziskava o povezavi med prožnimi oblikami delovnega časa in spolno enakostjo izkazuje, da je v Sloveniji veliko t.i. neprijaznih oblik delovnega časa, npr. veliko nadurnega dela, dolgih delovnikov, veliko večernega in nočnega dela, veliko dela ob nedeljah in čez vikende (Plantegna/Remery 2010).

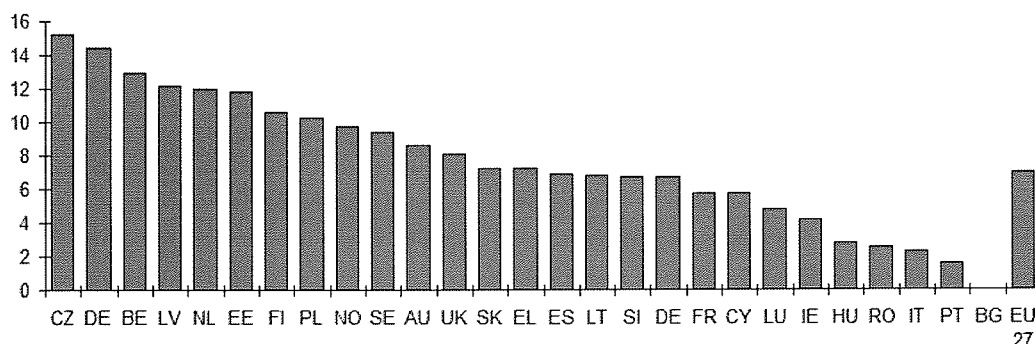
Tako je npr. delež zaposlenih, ki delajo nadure, v Sloveniji kar visok v primerjavi z drugimi državami. V Sloveniji je kar 15,4% moških in 11,8% žensk delalo nadure, pri čemer je bil delež nadpovprečen prav v starostni skupini 25-49 let, kjer imajo največ starševskih obveznosti. Podobne deleže imajo tudi na Švedskem in v Nemčiji ter Belgiji, nižje pa na Finskem (12,9% moški; 8,5% ženske), na Danskem (5,3% moški; 3,7% ženske); zlasti nizke tudi v Grčiji (4,1% M; 2,2% Ž), Španiji (5,6% M; 2,6% Ž); izredno visoke pa npr. v Združenem kraljestvu (31,9% M; 22,4% Ž) in na Nizozemskem (27,9 M; 19,9 Ž). (Plantegna/Remery 2010, s. 100-101)

Tudi delež zaposlenih, ki običajno delajo tudi pozno v večernih urah, je v Sloveniji med višjimi. Tako je leta 2007 delalo kar okrog 22% moških in 19% žensk v Sloveniji; višje deleže imajo le še v Združenem kraljestvu, Nemčiji, na Finskem, Slovaškem in Nizozemskem (prav tam, s. 112-113).

Po deležih zaposlenih, ki običajno delajo v soboto, pa je Slovenija med državami, ki imajo nižji odstotek, čeprav je še vedno kar visok (20,4% za moške in 18,9% za ženske leta 2007). Običajno bi pričakovali pri neugodnih delovnih časih višje deleže za moške kot za ženske (več delajo, daljše imajo delovnike, več delajo ponoči itd.), zanimiv pa je podatek, da je v marsikaterih državah (tudi tistih, ki se sicer pohvalijo z višjimi stopnjami zaposlenosti žensk) prav delo ob sobotah pogostejše pri ženskah kot moških, čeprav je splošna stopnja njihove zaposlenosti nižja od moške, tako je npr. na Finskem (17% moških in 22% žensk dela običajno ob sobotah), na Švedskem (9,4 za moške in 15,2% za ženske), na Portugalskem (17,4 za moške in 19,2 za ženske), v Avstriji (24,7% M in 28,2% Ž), na Nizozemskem (24,3% M in 28,4% Ž), pa tudi na Danskem, v Nemčiji. Podoben je vzorec tudi za delo ob nedeljah, vendar so razlike manjše in deleži nižji. (Prav tam, s. 114-117) Tudi ti podatki kažejo na to, da ženske v večji meri zapolnjujejo fleksibilne potrebe na trgu dela kot moški.

Raziskave o usklajevanju poklicnega in družinskega življenja med možnimi ukrepi za lažje usklajevanje običajno med fleksibilnimi ureditvami delovnega časa in organizacije dela obravnavajo tudi delo na domu. Po podatkih Eurofounda v Sloveniji dela na domu okrog 8% zaposlenih (enako povprečju EU), najvišji deleži so na Češkem, Danskem, Estoniji, Belgiji, Avstriji, Nizozemskem, Litvi in Finskem, najnižji pa na Portugalskem, v Italiji, Romuniji, na Madžarskem, Irskem in v Luksemburgu (Kotowska 2010, s. 41). Zdi se, da ta oblika dela ni prav pomembna za zagotavljanje pogojev za lažje usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti in za večje in bolj enakopravno zaposlovanje žensk. Včasih je lahko celo v nasprotju s siceršnjimi cilji politike usklajevanja delovnega in družinskega življenja in spodbujanja enakosti med ženskami in moškimi. Ta oblika dela lahko še dodatno spodbujajo tradicionalno delitev vlog med spoloma, hkrati pa se pogosto povezuje tudi s slabšimi pogoji dela. Za usklajevanje dela in družine se zdi pomembno le, ali se lahko delavec ali delavka občasno dogovori za delo na domu zaradi starševskih obveznosti, če to dopušča narava in organizacija dela.

Slika 6.8.: Delo na domu: delež zaposlenih, ki delajo doma (redno/občasno), leto 2005



Vir: Eurofound (povzeto po Broughton 2011, s. 12)

Zanimiva je ugotovitev raziskave o kvaliteti življenja Eurofounda glede usklajevanja dela in družine, po kateri je Slovenija ena od držav, v kateri velik delež zaposlenih ocenjuje, da njihov delovni čas ne ustreza njihovim obveznostim izven dela (dobra četrtina vprašanih v Sloveniji, medtem ko le nekaj čez 10% v Avstriji, na Danskem, Finskem; najslabše pa je v Grčiji, ker je delež nezadovoljnih čez 40%). (Parent-Thirion 2007, s. 72).

Zdi se, da je v Sloveniji glede ureditve delovnega časa z vidika njegovega vpliva na usklajevanje dela in družine predvsem problem dolgih delovnikov in veliko nadurnega dela, ter še vedno – čeprav niso nizki – prenizkih deležev prilagodljivega prihoda in odhoda z dela ter drugih fleksibilnih dogovorov glede delovnega časa, ki bi sledili potrebam starševskih obveznosti.

7. SKLEPNE UGOTOVITVE S PREDLOGI

(Gabrijela Čačinovič Vogrinčič, Barbara Kresal, Katarina Kresal Šoltes,
Vesna Leskošek, Mitja Novak, Liljana Rihter)

Bistveno pri vprašanju, kako nadgraditi obstoječe ukrepe usklajevanja poklicnega in družinskega življenja v slovenski pravni ureditvi in praksi, je vprašanje, **kako ustrezno porazdeliti bremena teh ukrepov med delodajalce, državo (oziroma sisteme obveznega socialnega zavarovanja) in posamezne delavce in delavke z družinskimi obveznostmi** ter vprašanje, **kateri so tisti ukrepi, ki spodbudno vplivajo na bolj enakomerno razporeditev družinskih obveznosti med oba spola** in posledično *izboljšujejo položaj žensk* (ki še vedno nosijo pomembno večji delež družinskih obveznosti) na trgu dela ter *preprečujejo, odpravljajo ali vsaj zmanjšujejo diskriminacijo* delavk in delavcev z družinskimi obveznostmi na področju dela, pri tem pa *izhajajo iz upoštevanja načela največje koristi za otroka* in v največji možni meri **upoštevajo potrebe družin, staršev in otrok v njihovi raznolikosti**.

Različni kazalci po statističnih podatkih in raziskavah ter primerjava z drugimi državami članicami EU kažejo, da ima Slovenija področje usklajevanja poklicnega in družinskega življenja v splošnem zelo dobro urejeno, slovenska ureditev pa v glavnem presega zavezujoče mednarodne in EU standarde na tem področju. Pridobitve in uveljavljene prednosti slovenske ureditve je treba ohraniti tudi v bodoče.

Glede ***splošne zaposlitvene situacije*** v povezavi z vprašanji usklajevanja dela in družine lahko ugotovimo, da je v Sloveniji stopnja zaposlenosti žensk med najvišjimi v EU (še zlasti če jo merimo v ekvivalentu polnega delovnega časa), pri čemer je značilno, da pri nas ženske tudi v obdobju ustvarjanja družine v veliki meri ostanejo zaposlene in sicer za polni delovni čas oziroma se zaposlenost žensk v tem obdobju še poveča: stopnja zaposlenosti žensk od 25-49 let z otroki (do 12. let) je v Sloveniji najvišja v EU (prek 85%) in le v Sloveniji je stopnja zaposlenosti žensk z otroci višja od stopnje zaposlenosti žensk brez otrok (kar pomeni, da je vpliv otrok na zaposlenost v Sloveniji pozitiven tako za moške kot za ženske, medtem ko je v vseh drugih državah EU pozitiven le za moške, za ženske pa negativen, kar utruje

tradicionalno delitev vlog med spoloma). ***Tudi v bodoče je treba spodbujati in z ustreznimi ukrepi še naprej omogočati visoko stopnjo zaposlenosti žensk, tudi žensk z otroki, tako da bodo lahko ob zaposlitvi s polnimi delovnim časom učinkovito usklajevale svoje družinske in poklicne obveznosti*** (polna zaposlitev zagotavlja poln obseg pravic in bolj izenačene možnosti za ženske in moške na trgu dela, tako glede dostopa do kvalitetnih delovnih mest, do bolj zahtevnih, odgovornih in bolj plačanih del, do napredovanja, izobraževanja itd.).

Kljub sicer dobrim kazalcem v primerjavi z drugimi državami EU je pri tej oceni treba biti previden in izpostaviti številne probleme, ki nastajajo (obstajajo) na področju dela za ženske in za moške z družinskimi obveznostmi v zvezi z izvrševanjem njihovega starševstva. Zlasti je zaskrbljujoče, da določeni podatki kažejo, da se položaj žensk na trgu dela od 1990-ih let slabša. Poseben problem je zlasti pretirana razširjenost fleksibilnega zaposlovanja, veriženja zaposlitev za določen čas. Statistični podatki kažejo, da so zlasti mlade ženske najbolj izpostavljene tveganju, da bodo zaposlene za določen čas. Takšna zaposlitev pomeni večjo negotovost in zato večjo ranljivost, manjšo dohodkovno varnost, manjše možnosti napredovanja, izobraževanja, itd. in je prav gotovo ena od največjih ovir za vzpostavitev 'družinam prijaznega delovnopravnega okolja' v Sloveniji (več Kresal 2011, s. 170, 175). ***Predlagamo, da se sprejmejo dodatni ukrepi (sprememba delovne zakonodaje in bolj učinkovito inšpekcijsko nadzorstvo), ki bodo bolj učinkovito omejevali zaposlovanje za določen čas, preprečili zlorabe, ki se dogajajo v praksi, in delavkam in delavcem, zaposlenim za določen čas, zagotavljali ustrežnejše varstvo, primerljivejše položaju redno zaposlenih delavcev*** (konkretni ukrepi podrobneje v Kresal 2011, s. 178-179).

V Sloveniji je delež zaposlenih s krajšim delovnim časom sorazmerno nizek v primerjavi z drugimi državami EU, vendar v zadnjem obdobju raste, prav tako je vedno bolj opazna razlika v deležu žensk in moških v tej obliki zaposlitve. ***Menimo, da je smiselno ohraniti in razvijati možnosti, na podlagi katerih bo mogoče lažje prehajanje med polnim in krajšim delovnim časom zaradi starševskih obveznosti.*** Nekritično zavzemanje za večje deleže zaposlitev s krajšim delovnim časom pa je lahko tudi vprašljivo, če upoštevamo, da so v mnogih državah prav v tej obliki zaposlitve pretežno zaposlene le ženske in da se prav v tej zvezi izpostavlja

eden od največjih problemov posredne, prikrite diskriminacije delavk (slabši delovni pogoji, nižje plačilo, slabše delovnopravno varstvo v zvezi s prenehanjem zaposlitve, manjše možnosti napredovanja, izobraževanja itd.). Zato je treba **spodbujati, da bodo v zaposlitvi s krajšim delovnim časom zaradi starševstva čim bolj enakomerno zastopani tako delavke kot delavci**, da ne bi prihajalo do spolne segregacije trga dela tudi na tem področju (takšni ukrepi bi lahko bili v obliki finančnih vzpodbud, če bi to pravico koristila oba starša, ali določen del tudi oče, ipd.). Nujni so ukrepi, s katerimi bi spodbujali bolj enakomerno izrabo te pravice tako pri materah kot očetih.

Zlasti pa je treba poudariti, da **delo s krajšim delovnim časom zaradi starševstva kot ukrep lažjega usklajevanja dela in družine ne sme postati nadomestilo za kakovostno, dostopno in ustrezno organizirano javno mrežo otroškega varstva, ki jo je treba razvijati še naprej**. V nekaterih državah namreč, kjer je zaposlovanje s krajšim delovnim časom pravzaprav pravilo za ženske, te posledično težko najdejo zaposlitev s polnim delovnim časom ali je sploh ne iščejo. Temu je prilagojeno tudi otroško varstvo, saj se pričakuje, da bodo otroci v vrtcu ali šoli le krajši del dneva in je celodnevno varstvo težko najti. Krajši delovni čas pa ne prinaša samo več časa za družinska in gospodinjska opravila, temveč tudi samoumevno prevzemanje te odgovornosti, kar ohranja in utrjuje tradicionalno delitev vlog med spoloma.

V Sloveniji je javna mreža otroškega varstva precej dobro urejena. Kvaliteta storitev otroškega varstva je bistvena pri odločanju staršev za vključevanje svojih otrok v vrtce. Zato **je treba visoko strokovnost in kvaliteto, ki jo nudijo javni otroški vrtci v Sloveniji, ohranjati in razvijati še naprej**. Vendar pa je glede na podatke o pokritosti otrok s formalnimi oblikami varstva in trende gibanja zaposlenosti žensk ter postavljene cilje treba **še izboljšati in povečati razpoložljivost in dostopnost, zlasti finančno dostopnost, otroškega varstva v okviru javne mreže, tudi za najmlajšo starostno skupino otrok**, ter pri tem *upoštevati raznolike potrebe zaposlenih staršev* glede na vedno več fleksibilnih oblik dela, fleksibilen delovni čas in vedno manj možnosti neformalnih oblik varstva s strani starih staršev (zlasti babic) v prihodnje zaradi staranja prebivalstva in podaljševanja delovne dobe. Pri tem je treba upoštevati, da smo sedaj po obsegu neformalnih oblik varstva otrok na prvem mestu v EU; v Sloveniji je torej neformalno varstvo otrok (zlasti s strani babic) zelo

pogosto in zelo pomembno in bistveno olajšuje zaposlovanje mlajše generacije žensk.

Na dejstvo, da bo možnosti neformalnega varstva s strani babic vse manj, se bo morala odzvati tudi ureditev formalnega otroškega varstva v Sloveniji. Ker je neformalno varstvo s strani starih staršev praviloma brezplačno, so se mnogi v Sloveniji zanj odločili tudi zaradi visokih cen vrtcev in posledično (dejanske) nedostopnosti javnih storitev otroškega varstva v vrtcih. Zlasti za družine z nižjimi dohodki je to še posebej pomembno. Če bo formalno otroško varstvo drago, obstaja nevarnost, da se bodo – glede na to, kaj je finančno sprejemljivejše za družino – marsikateri starši, ki so do sedaj uporabljali neformalno varstvo babic (v bodoče pa ga ne bo toliko), odločili, da bo eden od staršev (zlasti matere) raje ostal doma ali delal krajši delovni čas, čeprav bodo prihodki družine nižji, da bo lahko skrbel tudi za otroka, kot pa da bi bila oba starša zaposlena s polnim delovnim časom in otrok v (plačljivem) vrtcu, saj bodo zato odhodki družine manjši.

Starševski dopusti, kot so porodniški in očetovski dopust ter dopust za nego in varstvo otroka ter posvojiteljski dopust, so v primerjavi z drugimi državami EU v Sloveniji precej ugodno urejeni. Zlasti je treba **v celoti ohraniti pravico do 100% nadomestila v času odsotnosti zaradi starševskega dopusta**, saj to po eni strani bistveno vpliva na dejansko izrabo teh dopustov, po drugi strani pa pomembno izboljšuje dohodkovni položaj družine in vsakega od staršev, tudi tistega, ki izrablja starševski dopust, to pa so – po statističnih podatkih – v Sloveniji še vedno predvsem ženske. Prav tako je treba še naprej **jasno varovati pravico do vrnitve nazaj na isto delo po izteku starševskih dopustov**, saj to ženskam omogoča nadaljevanje svoje kariere in ohranitev njihovega zaposlitvenega položaja, kakršnega so imele pred uveljavljanjem pravic zaradi starševstva (vključno z vsemi izboljšavami iz obdobja odsotnosti zaradi starševskih dopustov), pri čemer je *treba posebno pozornost nameniti preprečevanju in učinkovitemu sankcioniranju kršitev v praksi (tudi z učinkovitejšo inšpekcijo dela)*, ter problemu, da takšnega varstva nimajo ženske, ki so zaposlene za določen čas in jim v spornem obdobju pogodba o zaposlitvi izteče (če je razlog za nepodaljšanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas njena nosečnost oziroma materinstvo, potem je treba upoštevati stališča iz sodne

prakse Sodišča EU, da gre v takšnem primeru za nedopustno diskriminacijo na podlagi spola).

Glede na statistične podatke o koriščenju starševskih dopustov s strani mater in očetov (glejte pogl. 6.2.), pa **bi bilo treba sprejeti dodatne ukrepe, ki bi spodbujali bolj enakomerno koriščenje starševskih dopustov s strani žensk in moških**. Očetovski dopust kot individualna neprenosljiva pravica očeta (zlasti v obsegu prvih 15 dni, za katerega pripada tudi denarno nadomestilo) je pomembna pridobitev v tej smeri. Podatki pa kažejo, da je izraba očetovskega dopusta bistveno odvisna tudi od tega, ali je plačan ali ne oz. ali je za čas odsotnosti zagotovljena pravica do nadomestila. Če se želi povečati delež dejanske izrabe očetovskega dopusta s strani očetov, potem je **nujno potrebno za celotno obdobje pravice do očetovskega dopusta zagotoviti tudi 100% nadomestilo plače** (kar se lahko uvede postopoma).

Bolj enakomerno izrabo starševskih dopustov s strani mater in očetov in s tem posledično bolj enakomerno razporejanje družinskih obveznosti med oba spola (s tem pa posledično tudi bolj enakovreden položaj na trgu dela za ženske in za moške) pa lahko spodbudi zlasti **tudi določitev pravice do starševskega dopusta kot individualne in neprenosljive pravice vsakega od staršev**. Izkušnje s takšno individualno pravico do starševskega dopusta kažejo dobre rezultate zlasti v nekaterih skandinavskih državah. Uvedbo individualne, neprenosljive pravice do starševskega dopusta vsakega od staršev narekuje tudi nova direktiva EU 2010/18 o starševskem dopustu. Rok za prenos zahtev iz direktive v nacionalno ureditve se izteče 8. 3. 2012 (izjemoma ima lahko država članica v primeru posebnih težav na voljo še eno dodatno leto, torej do 8. 3. 2013).

Glede na direktivo 2010/18 je treba spremeniti ureditev starševskih dopustov v ZSDU tako, da bosta *tako oče kot mati upravičena do starševskega dopusta v trajanju vsaj štirih mesecev, pri čemer mora biti od tega vsaj en mesec dopusta določen kot individualna neprenosljiva pravica vsakega izmed njih*. To je minimalni standard, ki izhaja iz direktive o starševskem dopustu.

Navedeno zahtevo nove direktive o starševskem dopustu pa ne gre povzeti v slovensko notranjo ureditev dobesedno, temveč jo je treba prilagoditi našim

razmeram – **v sedanjo ureditev starševskih dopustov jo je treba vključiti tako, da upošteva značilnosti in dosedanje uveljavljene minimalne standarde slovenske ureditve in ne znižuje (ne formalno in ne dejansko) dosedanjih pravic v zvezi s starševstvom ne za ženske in ne za moške**, upoštevajoč tudi dosedanje prevladujočo prakso glede izrabe teh dopustov.

Zahtevo iz direktive je treba upoštevati kot minimum in jo prenesti tako, da se z njo nadgradi dosedanja slovenska ureditev. **Celotno trajanje starševskih dopustov po novem bi moralo ostati vsaj v enakem obsegu, tako za matere kot za očete.** Primerno bi bilo te spremembe *uveljaviti postopoma* (vendar je vprašanje, če bo na voljo še kaj časa za postopen prehod na novo ureditev, saj se rok za prenos direktive hitro izteka).

Pripravili smo **model nove ureditve starševskih dopustov v Sloveniji** kot možni predlog, ki upošteva značilnosti dosedanje ureditve in prakse na tem področju ter mednarodne zahteve, ki izhajajo iz novejših dokumentov, ter strateške usmeritve in načela na tem področju na ravni EU in v Sloveniji, kot so prepoved diskriminacije, enakomernejša porazdelitev obveznosti med oba spola, aktivno očetovstvo, načelo največje koristi za otroka, upoštevanje raznolikosti družin in potreb, itd. Pri tem smo *izhajali iz veljavne ureditve in model zasnovali tako, da se od sedanje ureditve minimalnih standardov čim manj razlikuje, je čim manj oddaljen, le toliko, kot se nam je zdelo nujno potrebno kot minimum* (upoštevali smo namreč verjetnost, da zakonodajalec ne bo želel vzpostavljati novih finančnih bremen, če niso nujni). Če bi bila politična volja in želja, se seveda število dni dopusta za nego in varstvo otroka (oz. starševskega dopusta) lahko brez škode za model poveča. Gre za enega od možnih modelov. – glejte v **Prilogi II (model št. 1)**.

Za večjo izrabo starševskih dopustov s strani očetov in s tem enakomernejšo porazdelitev družinskih odgovornosti **bi bilo treba sprejeti dodatne ukrepe, ki bi še povečali fleksibilnost ureditve glede načina izrabe starševskih dopustov**, zlasti dopusta za nego in varstvo otroka. Veljavna ureditev je že sedaj dokaj fleksibilna v smislu, da se lahko izraba dopustov prilagodi različnim interesom in potrebam družin in da zakonodaja omogoča različne načine izrabe (oseba koristi dopust v obliki polne ali delne odsotnosti, možnost prenesenega dopusta do 8. leta v trajanju 75 dni;

dopust v celoti koristi le eden ali le drugi od staršev, kombinirana izraba s strani obeh staršev, bodisi hkrati za krajši delovni čas ali izmenično, itd.). Vendar pa **bi bilo smiselno omogočiti staršem, da se mati in oče lahko odločita tudi za sočasno (hkratno) izrabo dopusta za nego in varstvo otroka, četudi se izrablja v obliki polne odsotnosti z dela.**

Sedanja ureditev sočasno izrabo omogoča le v izjemnih primerih, ko so podani razlogi za podaljšanje trajanja dopusta (npr. rojstvo dvojčkov ali več hkrati živorojenih otrok; otrok, ki potrebuje posebno nego in skrb, itd.). Ni videti razumnih razlogov, da se ta ugodnost ne bi omogočila vsem staršem v vsakem primeru (in ne le v izjemnih primerih). Če je takšna (sočasna) izraba ustrezna in koristna v izjemnih, še posebej občutljivih primerih, zakaj ne bi bila (če tako želita starša) ustrezna in koristna tudi v drugih primerih?

Zlasti v zgodnejših obdobjih takšna sočasna izraba dopustov s strani matere in očeta spodbuja vzpostavljanje medsebojnih vezi med vsemi člani družine, prav tako pa tudi vzpostavlja obveznosti glede skrbi, nege, varstva in vzgoje otroka za oba prisotna starša, ki imata s svojo prisotnostjo tudi možnost osvojiti veščine in rutine teh obveznosti. Gotovo bi se z ureditvijo, ki predvideva tudi možnost sočasnega koriščenja dopusta za nego in varstvo otroka s strani matere in očeta, povečala verjetnost, da bi del tega dopusta izrabil oče in sicer v določenem obdobju hkrati z materjo. Vsaj za postopno uveljavljanje večje vloge očetov in večjih deležev izrabe dopustov tudi z njihove strani, bi bila takšna možnost zelo koristna.

Nadalje *ni videti razumnih razlogov za omejujočo prakso glede izrabe dopusta za nego in varstvo otroka v obliki delne odsotnosti.* Menimo, da je **smiselno obdržati zahtevo po najmanj polovični delovni obveznosti** v tem primeru, torej da delna odsotnost ne more biti daljša od polovičnega obsega tedenske delovne obveznosti. **Ni pa videti razumnih razlogov za to, da se število koledarskih dni dopusta v primeru delne odsotnosti sorazmerno ne poveča.**

Ni smiselno, da se v primeru, ko le eden od staršev izrablja dopust za nego in varstvo otroka v obliki delne odsotnosti, tako da dela krajši, npr. polovični delovni čas, v praksi stoji na stališču, da ima v tem primeru oseba pravico do enakega trajanja

(števila dni) tega dopusta, kot če bi ga izrabljala v obliki polne odsotnosti. **Menimo, da že veljavna ureditev določa, da je v primeru izrabe dopusta v obliki delne odsotnosti treba trajanje (število koledarskih dni) dopusta za nego in varstvo otroka določiti v sorazmerno daljšem trajanju.** To izhaja iz 3. člena ZSDP, ki med drugim izrecno določa: »... Delna odsotnost z dela se izračuna tako, da se pripadajoče število dni dopusta pomnoži s količnikom, ki je razmerje med polno delovno obveznostjo in številom ur dopusta na teden.« **Predlagamo, da se v zakon še bolj jasno zapiše to pravilo** (morda ne le med uvodne določbe, temveč tudi pri posamezni vrsti starševskega dopusta) **in tudi v praksi dosledno uveljavi takšno interpretacijo.** Nenazadnje je takšno rešitev najti tudi v primerjanopравnih ureditvah (npr. Danska; gl. v pogl. 6.2.).

Nekatere tuje ureditve poznajo tudi **vzpodbude za večjo izrabo starševskega dopusta s strani očeta v tem smislu, da se v primeru, če določen del dopusta izrabi oče, zagotavljajo dodatne ugodnosti** (npr. višje nadomestilo ali pravica do dodatnih dni dopusta). Menimo, da bi bilo treba bolj natančno raziskati učinke takšnih rešitev in oceniti ureditev tudi z vidika prepovedi diskriminacije. Glede na to, da je v Sloveniji že uveljavljen standard, da v času dopusta za nego in varstvo otroka pripada 100% nadomestilo vsakomur, ki izrablja ta dopust, torej tako materi kot očetu, povečevanje nadomestila ni smiselna za naš prostor; v poštrev bi prišlo *le podaljševanje dopusta*.

Glede **porodniškega dopusta** se postavlja vprašanje, ali bi bilo potrebno in primerno slediti priporočilom MOD (Priporočilo št. 191, ki spremlja konvencijo št. 183 o varstvu materinstva, predlaga podaljšanje materinskega dopusta na 18 tednov) in predlaganim spremembam Direktive 92/85 (glejte pogl. 3.3.3.), ki so prvotno predvidevale podaljšanje materinskega dopusta na 18 tednov, Evropski parlament pa je predlagal podaljšanje na 20 tednov.

Menimo, da glede na negotov izid predlaganih sprememb Direktive 92/85 in uveljavljen standard slovenske ureditve, po kateri porodniškemu dopustu sledi sorazmerno dolg dopust za nego in varstvo otroka, ki prav tako zagotavlja 100% nadomestilo in ki ga lahko koristita tako mati kot oče, v tem trenutku ni potrebno v ZSDP podaljševati porodniškega dopusta, ki je določen kot individualna

pravica, ki jo lahko izrabi le mati. Trajanje porodniškega dopusta mora biti določeno predvsem z vidika potreb matere, varstva zdravja matere in novorojenčka. Druge funkcije (omogočanje dojenja, skrb in varstvo otroka v najzgodnejšem obdobju njegovega življenja, vzpostavljanje pristnih, nujno potrebnih družinskih vezi med starši in otrokom, itd. ob hkratnem varovanju finančnega in zaposlitvenega statusa ženske, ki skrbi za otroka) pa lahko enako učinkovito zagotavlja v povezavi s porodniškim dopustom tudi ustrezna ureditev nadaljnjega starševskega dopusta (pri nas dopusta za nego in varstvo otroka) s 100% nadomestilom, ohranitvijo sklenjene pogodbe o zaposlitvi in pravico do vrnitve na prejšnje delovno mesto. Dopust za nego in varstvo otroka je namreč na razpolago obema staršema in tako (vsaj kot možnost) sledi deklariranemu cilju bolj enakomerne porazdelitve družinskih obveznosti med oba spola. (gl. predlagani model št. 1 **v Prilogi II**).

Tudi v Poročilu o napredku glede sprememb Direktive 92/85, ki ga je izdal Svet EU maja 2011 (<http://register.consilium.europa.eu/pdf/sl/11/st10/st10541.sl11.pdf>), ugotavljajo, da sta bila »...dolžina porodniškega dopusta in plačilo med njim očitno najbolj občutljivejši vprašanji in je bilo jasno, da bo za dogovor o njiju potreben čas in razmislek...«, zato »...predsedstvo teh vprašanj trenutno ni vključilo v razpravo delovne skupine ter tako dalo delegacijam na voljo več časa za njuno obravnavo«. Poleg tega bi se tudi po mnenju Parlamenta, ki sicer predlaga podaljšanje porodniškega dopusta na 20 tednov, »...v določenih primerih štelo, da direktivo izpolnjujejo tudi države članice, v katerih je porodniški dopust krajši od tistega, ki bo določen v prihodnji spremenjeni direktivi, če bi bila merila iz direktive izpolnjena z drugim družinskim dopustom (t. i. premostitvena klavzula)«. Menimo, da gre za tak primer tudi v slovenski ureditvi, saj ima mati po izteku porodniškega dopusta na voljo tudi polno (100%) plačani dopust za nego in varstvo otroka v ustreznem trajanju.

V kolikor bi se odločili za podaljšanje porodniškega dopusta v slovenski ureditvi (upoštevajoč priporočilo MOD št. 191 in (sicer negotove) predloge sprememb direktive 92/85), menimo, da to ne bi smelo iti na račun skrajšanja dopusta za nego in varstvo otroka, ki se izrablja po porodniškemu dopustu, saj je ta na voljo obema staršema in torej sledi sicer tako v Sloveniji kot na ravni EU deklariranemu cilju spodbujanja večje aktivnosti očetov in bolj enakomerne porazdelitve starševskih obveznosti med oba spola. Oblikovali smo tudi variantni predlog modela nove

ureditve starševskih dopustov, ki upošteva morebitno podaljšanje porodniškega dopusta (gl. v Prilogi II – predlog modela št. 2). Ker se zavedamo, da obstaja velika verjetnost, da povečevanje pravice do porodniškega dopusta brez zmanjševanja drugih pravic v okviru ureditve starševskih dopustov najverjetneje ne bi bila sprejeta iz finančnih razlogov, smo pripravili tudi dodatni variantni predlog, ki upošteva to predpostavko (gl. v Prilogi II – predlog modela št. 3).

Zaradi zahtev, ki izhajajo iz mednarodne ureditve, pa je treba spremeniti veljavno ureditev odmora za dojenje. ***Za čas odmora za dojenje, ki ga ureja 193. člen ZDR, je treba jasno določiti pravico delavk do nadomestila plače.*** V skladu s konvencijo MOD št. 183 je treba čas odmora za dojenje všteti v delovni čas in ga temu ustrezno plačati. Ker veljavni ZDR v drugem odstavku 193. člena določa, da se nadomestilo plače za čas odmora za dojenje uresničuje v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust, ZSDP pa nima določb, ki bi urejale to vprašanje, v praksi prihaja do negotovosti – nekateri delodajalci zagotavljajo plačilo za ta čas, nekateri pa tudi ne.

Predlagamo, (1) da se v 193. členu ZDR nedvoumno določi, da se čas odmora za dojenje všteta v delovni čas in se plača, kot če bi delavka delala, ter ***da delodajalec izplačuje to nadomestilo v breme zavarovanja za starševsko varstvo***; in (2) da ZSDP med pravicami iz zavarovanja za starševsko varstvo določi tudi pravico do nadomestila plače za čas odmora za dojenje in predvidi ureditev, po kateri delodajalec uveljavi poplačilo izplačanih zneskov tega nadomestila iz sredstev starševskega zavarovanja.

Možna bi bila tudi rešitev, da breme tega nadomestila nosi delodajalec, vendar ureditev, po kateri je to finančno breme preneseno na obvezno zavarovanje, zmanjšuje neposredne stroške posameznega delodajalca, ki zaposluje delavke, ki dojijo, s tem pa tudi njegove zadržke v zvezi z zaposlovanjem delavk, kjer obstaja verjetnost teh bremen, to pa izboljšuje možnosti za enakopravnejši dostop (mladih) žensk do zaposlitev. Zdi pa se, da problem ni obsežen in ne zadeva veliko žensk glede na sedanjo prakso izrabe starševskih dopustov pri nas, ko najpogosteje ženska izrabi po porodniškem dopustu še celotni dopust za nego in varstvo otroka,

pogosto tudi preostali letni dopust in se običajno vrne na delo okrog prvega leta otrokove starosti.

Nadaljnje vprašanje delovne zakonodaje, ki bi ga bilo smiselno spremeniti, je **ureditev prepovedi opravljanja del v času nosečnosti in dojenja** (189. čl. ZDR). Če delavka ne more opravljati svojega dela, ker bi to lahko ogrozilo njeno zdravje ali zdravje otroka, mora delodajalec ustrezno začasno prilagoditi pogoje dela ali delovni čas, če to ni možno, pa mora zagotoviti delavki opravljanje drugega ustreznega dela s pravico do ohranitve enake plače, če to ni mogoče, pa ima delavka pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom plače.

Navedeni ukrepi lahko pomenijo za delodajalca precejšnje organizacijsko, predvsem pa tudi finančno breme. To lahko odvrča posamezne delodajalce, da zaposlujejo mlade ženske. Zato **se zdi primerno resno razmisliti o tem, da bi stroške v zvezi z izvajanjem prepovedi opravljanja del v času nosečnosti in dojenja iz 189. člena ZDR (ki jih sedaj v celoti nosi posamezni delodajalec) prenesli na starševsko zavarovanje in jih na ta način kolektivizirali.**

Predlagamo, da bi delodajalec iz sredstev starševskega zavarovanja lahko zahteval refundacijo (1) stroškov za prilagoditev delovnega mesta, delovnih pogojev ali delovnega časa, ali **(2) razliko v plači**, če bi bilo drugo ustrezno delo delavke nižje ovrednoteno kot njeno prejšnje delo, ali pa **(3) 100% nadomestilo plače**, če bi delavka ostala doma, ker ne bi bilo mogoče zagotoviti prilagoditev ali drugega ustreznega dela. Tako ne bi bil s temi stroški obremenjen posamezen delodajalec, ki zaposluje nosečo ali doječo delavko, kar bi zmanjšalo zadržke posameznih delodajalcev glede zaposlovanja (mladih) žensk, kjer obstaja večja verjetnost, da bodo ti stroški nastali.

V praksi so ženske, ki zaradi nosečnosti ne morejo opravljati svojega dela oziroma je to škodljivo za zdravje, v tem času pogosto tudi odsotne iz zdravstvenih razlogov v skladu z zdravstveno zakonodajo. Vendar je treba opozoriti, da je v tem primeru v času odsotnosti ženska upravičena do nadomestila plače zaradi odsotnosti zaradi bolezni, ki je nižje od 100% nadomestila, do katerega bi bila upravičena po 189. členu ZDR.

Če je razlog za to, da delavka ne more opravljati svojega dela brez škode za svoje zdravje ali zdravje otroka, njena nosečnost ali dojenje otroka, bi ji moralo pripadati 100% nadomestilo iz starševskega zavarovanja. Zdi se, da bi tak ukrep lahko prispeval k izboljšanju zaposlitvenih možnosti mladih žensk in k zmanjšanju diskriminacije žensk na trgu dela.

Posebej izpostavljeno vprašanje pri usklajevanju družinskih in poklicnih obveznosti je vprašanje ***delovnega časa***. Raziskave kažejo, da so v Sloveniji s tega vidika zlasti problematične manj ugodne oblike in razporeditve delovnega časa. Po drugi strani podatki kažejo, da v Sloveniji so prisotne, vendar še vedno premalo, različne možnosti fleksibilne organizacije delovnega časa po volji/interesih delavcev. Med problematičnimi so zlasti velik obseg nadurnega dela in nočnega dela, tudi dela v izmenah in v večernih urah, prav tako splošno trajanje delovnega časa, saj v povprečju delavec ali delavka v Sloveniji opravi več ur dela na teden kot je povprečje za EU-27.

ZDR ima določbe, ki splošno omejujejo nadurno in nočno delo, poleg tega pa še posebne varstvene določbe v korist nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ali ki dojijo, in delavk in delavcev z manjšimi otroci (gre bodisi za absolutno prepoved ali pa t.i. relativno prepoved, kjer je potrebno predhodno pisno soglasje). ***Menimo, da dodatne posebne varstvene določbe v zvezi z omejevanjem nadurnega ali nočnega dela le za delavke in delavce z družinskimi obveznostmi ne bi bile primerne, saj bi lahko imele povraten t.i. bumerang učinek, ko bi zaradi dodatnih omejitev in dodatnih pravic teh delavk in delavcev delodajalci bili še bolj zadržani pri njihovem zaposlovanju, kar bi posledično lahko poslabšalo njihov zaposlitven položaj.***

Menimo, da je treba napore usmeriti v bolj učinkovito splošno omejevanje nadurnega dela in drugih neugodnih oblik delovnega časa in resno razmisliti tudi o splošnem skrajševanju povprečnega delovnega časa, ki ga delavec ali delavka prebije na delu v Sloveniji. Navedeno ima namreč lahko splošne pozitivne učinke tako z vidika varnosti in zdravja pri delu (še posebej pomembno pri podaljševanju delovne dobe pred upokojitvijo), kot z zaposlitvenega vidika, saj lahko

povečuje število zaposlenih in zmanjšuje brezposelnost, prav tako pa tudi z vidika preprečevanja in zmanjševanja diskriminacije na področju dela. Slednje postaja pomembno vedno bolj v zadnjem obdobju z večjim zaposlovanjem žensk, čeprav ni omejeno le na vprašanje usklajevanja dela in družine.

V pretirano intenzivnih in dolgih delovnikih težje enakovredno konkurirajo osebe, ki prihajajo iz ranljivejših skupin (med njimi tudi delavke in delavci z družinskimi obveznostmi, ki bistveno lažje usklajujejo delo in družino, če delovni čas ni predolg, če ni preveč nadur, če ni preveč nočnega dela, dela čez vikende in praznike, preveč neugodnega prerazporejanja delovnega časa, itd.). (o skrajševanju delovnega časa več Kresal 2008).

*Menimo, da je zaposlitve za polni delovni čas tako žensk kot moških z družinskimi obveznostmi treba ohraniti kot prednost, saj zagotavljajo enakopravnejši položaj žensk in moških v poklicni sferi, prav tako pa dolgoročno spodbujajo tudi bolj enakovredno razporeditev obveznosti v domači sferi. Seveda morajo biti tudi možnosti za krajši delovni čas, če delavec ali delavka to želi zaradi starševstva. Vendar pa **mora biti zaposlitev za polni delovni čas urejena tako, da omogoča normalno usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti.***

Nihče ne bi smel biti postavljen v položaj, ko bi moral izbirati med delom ali družino. Delodajalci lahko že z majhnimi, vendar pomembnimi ukrepi, kot so večja fleksibilnost pri organizaciji delovnega časa po željah zaposlenih staršev, prost prvi šolski dan, upoštevanje razporeditve in izrabe letnega dopusta ipd. bistveno olajšajo ti včasih težko obvladljivi sferi.

Namesto, da nekateri delajo pretirano intenzivno, dolg polni delovni čas z veliko nadur in z neugodno razporeditvijo delovnega časa, ki ne upošteva družinskih obveznosti, hkrati pa je drugi od staršev doma ali zaposlen le s krajšim delovnim časom, zato da skrbi za otroke, saj je ob polnem delovnem času in vedno intenzivnejšem delu to vedno težje, je treba porazdeliti obremenitve na vse enakomerno tako, da je več ljudi, tako moških kot žensk, vključenih v zaposlitev in da *polni delovni čas hkrati omogoča tudi ustvarjalno in kvalitetno družinsko življenje, v katerem lahko enakopravno sodelujeta oba starša.*

Poleg formalnega zagotavljanja pravic, ki pripadajo zaposlenim staršem, je pomembno, ***kakšen odnos ima do problemov usklajevanja poklicnega in družinskega življenja posamezen delodajalec.***

Pri tem je treba poudariti, da imajo družini prijazna delovna okolja oziroma delodajalci, ki upoštevajo pomen družinskih obveznosti, lahko le koristi: manjši absentizem, bolj zadovoljne in zato boljše delavce, spodbudnejše vzdušje, večja pripadnost podjetju, večji ugled podjetja pri kupcih, večje zanimanje kandidatov za zaposlitev v takem podjetju, manjši odliv dobrih kadrov h konkurenci itd. Zadovoljen posameznik lahko dá na delovnem mestu več od sebe, družinam prijazna delovna okolja pa so bolj spodbudna in privlačna.

Zato menimo, da bi morali glede na koristi, ki jih uspešni ukrepi usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti prinašajo tako za posamezne zaposlene starše in njihove otroke, kot tudi za celotno družbo in za posamezne delodajalce, vsi socialni partnerji – država, delodajalska združenja in sindikati – dati večji poudarek ozaveščanju o tej tematiki, odpravljanju predsodkov in aktivno spodbujati dobre prakse v podjetjih.

V tem okviru je posebne pozornosti vreden ***certifikat Družini prijazno podjetje***. V raziskavi so se pokazale številne prednosti, pa tudi pomanjkljivosti. Zlasti *ni dostopen za manjša podjetja z manj zaposlenimi, ki tudi sicer ne uvajajo toliko ukrepov usklajevanja kot večja podjetja*. Predlagamo ***posebno analizo potreb in možnosti za mala podjetja***. Možnosti izboljšanja položaja malih podjetij so lahko raznolike. Tako bi lahko ustanovili posebno svetovalno službo (npr. tudi pri kakšnem delodajalskem združenju), predvideli sofinanciranje določenih storitev ipd.

Ker so med imetniki certifikata Družini prijazno podjetje organizacije iz različnih dejavnosti, je potrebno ***več pozornosti posvetiti promociji primerov dobre prakse, da bodo s tovrstnimi možnostmi seznanjene tudi organizacije iz tistih dejavnosti*** (predvsem proizvodna podjetja), ki menijo, da jim narava dela preprečuje uvajanje ukrepov usklajevanja poklicnega in družinskega življenja. To tudi sicer že načrtujejo v Ekvilib Inštitutu.

Glede na dejstvo, da se populacija stara, bodo najbrž potrebe po tovrstnih ukrepih vedno večje in zato je potreben razmislek o tem, da bi se ***nabor specifičnih ukrepov, povezanih s skrbjo za starejše, razširil.***

Sam postopek pridobitve in ohranjanja certifikata Družini prijazno podjetje predpostavlja ***pomembno vlogo in sodelovanje zaposlenih pri oblikovanju ukrepov.*** Pomembno je, da se izvajajo stalne raziskave in analize, ki vključujejo vse zainteresirane, vključno s sodelovanjem vseh zaposlenih pri delodajalcu.

Izrednega pomena je ***tudi večje vključevanje ukrepov usklajevanja poklicnega in družinskega življenja v kolektivna pogajanja,*** ki v Sloveniji – v primerjavi z drugimi državami EU – ne obsegajo prav dosti vprašanj s tega področja. Res je sicer, da pri nas že zakonodaja določa kar visoko raven minimalnih pravic v tej zvezi, vendar je še veliko vprašanj s tega področja, ki bi lahko bile predmet urejanja s kolektivnimi pogodbami, zlasti tudi v smislu *upoštevanja posebnosti posameznih panog v kolektivnih pogodbah dejavnosti* ali v smislu *vzpostavljanja družinam prijaznega delovnega okolja pri posameznih delodajalcih (s podjetniško kolektivno pogodbo,* kar se zlasti zdi primeren instrument za urejanje te tematike pri delodajalcih, ki so pridobili certifikat Družinam prijazno podjetje).

Kar nekaj sodelujočih socialnih partnerjev v anketni raziskavi je označilo ukrepe usklajevanja družinskega in poklicnega življenja *kot zagotavljanje nadstandardnih pravic,* kar kaže na premajhno poznavanje vsebine in pomena posameznih ukrepov. Resna ovira za širše uvajanje teh ukrepov je tudi mnenje, ki se je izrazilo v anketi med socialnimi partnerji, *da obstajajo delovna mesta, ki zaradi svoje narave ne omogočajo ukrepov usklajevanja.* Zagotovo obstajajo delovna mesta, kjer je težje uveljavljati ukrepe usklajevanja, vendar je treba razmisliti o načinih in alternativah, ki bi jih lahko zagotavljali tem delavkam in delavcem. Pomembna ovira za večje vključevanje te tematike v kolektivna pogajanja pa je tudi *medsebojni nesporazum,* saj na primer sindikati menijo, da so delodajalci nezainteresirani za uvajanje teh ukrepov, delodajalci pa bi se bili o tem pripravljeni pogovarjati, če bi sindikati izpostavili to tematiko. ***Menimo, da bi bilo koristno organizirati več srečanj socialnih partnerjev na to temo in odpreti širše polje dialoga o ukrepih***

usklajevanja poklicnega in družinskega življenja (lahko tudi v okviru ekonomsko-socialnega sveta in drugo).

Tudi med anketiranimi socialnimi partnerji je bil izpostavljen predlog, da bi morala država bolj zavzeto predstavljati široko paleto ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja in sicer **tako, da bi delodajalci zlahka ugotavljali koristi teh ukrepov**. Pri tem predlogu ne gre za splošne informacije o ukrepih usklajevanja, temveč za *konkretne navedbe primerov dobrih praks in omogočanje medsebojnega učenja in informiranja med tistimi, ki ukrepe že uveljavljajo in drugimi, ki so za to zainteresirani*.

LITERATURA IN VIRI

Äimälä, M./Åström, J./Rautiainen, H./Nyyssölä, M. (2005). Finnish Labour Law in Practice. Werner Söderström Osakeyhtiö, Helsinki.

Anderson, R./Mikulić, B./Vermeulen, G., Lyly-Yrjanainen, M. (2009): Second European Quality of Life Survey, Overview, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Anxo, D./Fagan, C./Smith, M./ Letablier, M.-T./ Perraudin, C. (2007): Parental Leave in European Companies, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

Blanpain, R. (2010): European Labour Law, 12. Izd., Kluwer Law International.

Bleijenbergh, I. (2006): European Social Policies on Combining Work and Family Life: The Gap between Legislation and Practice; V: Guichon, A. et al. (ur.) (2006), Women's Social Rights and Entitlements, Palgrave Macmillian, Hampshire, New York.

Broughton, A. (2011): Reconciliation of work, private and family life in the European Union, European Foundation for Improving Living and Working Conditions, Dublin (<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveyreports/EU1101011D/EU1101011D.pdf>)

Boye, K. (2009): Work and Well-being in a Comparative Perspective – The Role of Family Policy, European Sociological Review, oktober 2009, str. 1-15 (www.esr.oxfordjournals.org)

Chronholm, A. (2009): Sweden – individualisation or free choice in parental leave?; V: Kamerman, S. B./Moss, P. (eds.) (2009): The politics of parental leave policies – Children, parenting, gender and the labour market, The Policy Press, University of Bristol, Bristol, s. 227-241.

Cousins, C. R./Tang, N. (2004): Working Time and Work and Family Conflict in the Netherlands, Sweden and the UK. Work, Employment and Society, 2004, 18, 531-549.

Černigoj-Sadar, N./Kanjuo-Mrčela, A. (2010): V iskanju ravnotežja med plačanim delom in skrbstvenim delom v družini. Teorija in praksa, št. 1/2010, str. 123-138.

Demetriades S., Meixner M., Barry A. (2006): Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union: An analysis of EIRO Articles; European Foundation for Improving Living and Working Conditions, Dublin (http://www.eurofound.europa.eu/eiro/other_reports/work_family_life.pdf, 29. 8. 2011)

Elniff-Larsen, A./Dreyling, M./Williams, J. (2006): Employment developments in childcare services for school-age children, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Erler, D. (2009): Germany – Taking a Nordic turn?, V: Kamerman, S. B./Moss, P. (eds.) (2009): The politics of parental leave policies – Children, parenting, gender and the labour market, The Policy Press, University of Bristol, Bristol, s. 119-134.

European Commission – EC (2009): Report on equality between women and men 2009, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

European Commission (2008): Continuing the Diversity Journey – Business practices, perspectives and benefits, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

European Commission (2005): The business case for diversity, good practices in the workplace, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

European Commission (1999): Reconciliation of work and family life and the quality of care services, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

European Union – EU (2011): Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010, Publication Office of the European Union, Luxembourg.

European Union (2010): Report on equality between women and men 2010, Publication Office of the European Union, Luxembourg.

European Union (2010b): Employment in Europe 2010, Publication Office of the European Union, Luxembourg.

Eurostat (2009): Reconciliation between work, private and family life in the European Union, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

Fagnani, J./Math, A. (2009): France – gender equality a pipe dream?; v: Kamerman, S. B./Moss, P. (eds.) (2009): The politics of parental leave policies – Children, parenting, gender and the labour market, The Policy Press, University of Bristol, Bristol, s. 103-117.

Grebe, C. (2009): Reconciliation Policy in Germany 1998-2008, VS Research, Wiesbaden.

Hardarson, O. (2007): The flexibility of working time arrangements for women and men, Statistics in focus, 96/2007, Eurostat, Luxembourg.

Hein, C./Cassirer, N. (2010): Workplace solutions for childcare, ILO, Geneva.

Hein, C. (2005): Reconciling work and family responsibilities, ILO, Geneva.

Hrženjak, M. (2007): Nevidno delo, Mirovni inštitut, Ljubljana.

Kamerman, S. B./Gatenio Gabel, S. (2010): Cash vs. care: a child and family policy issue; V: Sipilä, J./Repo, K./Rissanen, T. (2010): Cash-for-Childcare – the Consequences for Caring Mothers, Edward Elgar, Cheltenham, s. 6-20.

Kamerman, S. B./Moss, P. (eds.) (2009): The politics of parental leave policies – Children, parenting, gender and the labour market, The Policy Press, University of Bristol, Bristol.

Kanjuo Mrčela, A./Černigoj Sadar, N. (ur.) (2007): Delo in družina: s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.

Karu, M./Pall, K. (2009): Estonia – halfway from the Soviet union to the Nordic countries, V: Kamerman, S. B./Moss, P. (eds.) (2009): The politics of parental leave policies – Children, parenting, gender and the labour market, The Policy Press, University of Bristol, Bristol, s. 69-85.

Kocurková, J. (2009): Czech Republic – normative or choice-oriented system?; V: Kamerman, S. B./Moss, P. (eds.) (2009): The politics of parental leave policies – Children, parenting, gender and the labour market, The Policy Press, University of Bristol, Bristol, s. 51-67.

Korintus, M./Stropnik, N. (2009): Hungary and Slovenia – long leave or short?; V: Kamerman, S. B./Moss, P. (eds.) (2009): The politics of parental leave policies – Children, parenting, gender and the labour market, The Policy Press, University of Bristol, Bristol, s. 135-157.

Kotowska, I. E./Matysiak, A./Styrc, M./Pailhe, A./Solaz, A./Vignoli, D. (2010): Family life and work, Second European Quality of Life Survey, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Kresal, B. (2011): Fleksibilne in prekerne oblike zaposlitve, Delavci in delodajalci, let. 11, št. 2-3, s. 169-183.

Kresal, B. (2010): Equal opportunities in Slovenia and EU anti-discrimination law. V: Koldinská, K./Štefko, M. (eds.), Reflections on 20 years of social reform in Central and Eastern Europe. Auditorium, Praga, s. 109-120.

Kesal, B. (2008): Skrajševanje delovnega časa, Delavci in delodajalci, let. 8, št. 4, s. 617-633.

Kresal Šoltes, K. et al. (2008): Spremljanje učinkov sprememb delovne zakonodaje na razvoj delovnih razmerij v praksi, Inštitut za delo pri PF UL, Ljubljana.

Kresal Šoltes, K. (2007): Prepoved diskriminacije pri zaposlovanju na podlagi spola in starševstva, Delavci in delodajalci, let. 7, št. 2-3, s. 395–414.

Kresal, F. (2004): Ženske v gospodarstvu do druge svetovne vojne na Slovenskem; V: Žižek, A. (ur.) (2004): Ženske skozi zgodovino, Zveza zgodovinskih društev Slovenije, Celje, s. 171-176.

Lammi-Taskula/Takala (2009): Finland – negotiating tripartite compromises, V: Kamerman, S. B./Moss, P. (eds.) (2009): The politics of parental leave policies – Children, parenting, gender and the labour market, The Policy Press, University of Bristol, Bristol, s. 87-102.

Lewis, J. (2009): Work-Family Balance, Gender and Policy, Edward Elgar, Cheltenham.

Lewis, J./Knijn, T./Martin, C./Ostner, I. (2008): Patterns of Development in Work/Family Reconciliation Policies for Parents in France, Germany, the Netherlands, and the UK in the 2000s, SP, Oxfordjournals, Fall 2008, s. 261-286 (sp.oxfordjournals.org).

Mesec, B. (1997): Uvod v kvalitativno raziskovanje v socialnem delu. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.

MISSOC 2010 (2010) Mutual Information System on Social Protection/Social Security (<http://www.missoc.org/>); primerjalne tabele (http://ec.europa.eu/employment_social/missoc/db/public/compareTables.do?lang=en)

Mooney Cotter, A.-M. (2010): Pregnant Pause – An International Legal Analysis of Maternity Discrimination, Ashgate, London.

Nyberg, A. (2010): Cash-for-childcare schemes in Sweden – history, political contradictions and recent developments; V: Sipilä, J./Repo, K./Rissanen, T. (2010): Cash-for-Childcare – the Consequences for Caring Mothers, Edward Elgar, Cheltenham, s. 65-88.

Novak, M. et al. (2006): Konvencije Mednarodne organizacije dela s komentarjem, Inštitut za delo pri PF UL, Ljubljana.

OECD (2011): Better Life Index (<http://www.oecdbetterlifeindex.org/>)

OECD (2011b): Work-Life Balance; OECD Better Life Initiative (<http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>)

Parent-Thirion, A./Fernández Macías, E./Hurley, J./Vermeylen, G. (2007): Fourth European Working Conditions Survey, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Perotín et al. (2003): Equal Opportunities Practices and Enterprise Performance, ILO, Ženeva.

Plantenga, J./Remery, C. (2010): Flexible working time arrangements and gender equality – a comparative review of 30 European countries, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Plantenga, J./Remery, C. (2009): The provision of childcare services – a comparative review of 30 European countries, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

Plantenga, J. et al. (2005): Reconciliation of work and private life : a comparative review of thirty European countries. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Rakar, T./Boškić, R./Boljka, U./Dremelj, P./Nagode, M., Črnak-Meglič, A./Rihter, L. (2010): Raziskava o potrebah družin po različnih oblikah storitev, Inštitut RS za socialno varstvo, Ljubljana.

Repo, K./Sipilä, J./Rissanen, T./Viitasalo, N. (2010): The paradox of cash-for-childcare – are there qys to solve the dilemma?; V: Sipilä, J./Repo, K./Rissanen, T. (2010): Cash-for-Childcare, Edward Elgar, Cheltenham, s. 143-159.

Sandor, E. (2011): Part-time work in Europe, European Company Survey 2009, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Sipilä, J./Repo, K./Rissanen, T. (2010): Cash-for-Childcare – the Consequences for Caring Mothers, Edward Elgar, Cheltenham.

Stropnik, N. (2007): Ekonomski vidiki družini prijazne politike v podjetjih; V: Kanjuo Mrčela, A./Černigoj Sadar, N. (ur.) (2007): Delo in družina: s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, s. 135-181.

SURS – Statistični urad RS (2011): Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, Slovenija, 2. četrletje 2010 – končni rezultati, Ljubljana (http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3821).

SURS (2011b): Indeks boljšega življenja, 24. 6. 2011 (http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4014)

SURS (2011c): Predšolska vzgoja in izobraževanje v vrtcih, Slovenija, šolsko leto 2010/11 - končni podatki, Ljubljana (http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3813)

Sümer, S. (2009): European Gender Regimes and Policies, Ashgate.

Wall, K./Escobedo, A. (2009): Portugal and Spain – two pathways in Southern Europe, V: Kamerman, S. B./Moss, P. (eds.) (2009): The politics of parental leave policies – Children, parenting, gender and the labour market, The Policy Press, University of Bristol, Bristol, s. 207-226.

Certifikat družini prijazno podjetje, <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/> (1.7.2011)

Certifikat Družini prijazno podjetje – Katalog ukrepov, <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/katalog-ukrepov/> (4.7.2011)

Certifikat družini prijazno podjetje, Predstavitev imetnikov, <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/predstavitev-imetnikov/> (12.5.2011)

Evidenca kolektivnih pogodb pri MDDSZ, http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/evidenca_kolektivnih_pogodb/ (5.5.2011)

Seznam reprezentativnih sindikatov – Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/seznam_reprezentativnih_sindikato/ (15.4.2011)

Statistični urad RS – Poslovanje podjetij po dejavnosti in velikostnih razredih, podrobni podatki; http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3578 (4.7.2011)

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP; Ur.l. RS, št. 110/2006-UPB2, 114/2006-ZUTPG, 122/2007-OdlUS, 10/2008, 62/2010-ZUPJS)

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR; Ur.l. RS, št. 42/2002, 79/2006-ZZZPB-F, 46/2007-OdlUS, 103/2007, 45/2008-ZArbit, 83/2009-OdlUS)

Konvencija MOD št. 183 o varstvu materinstva, 2000 (Ur. l. RS – MP, št. 18/09 (RS št. 100/09), 8. 12. 2009)

Konvencija MOD št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi), 1981 (Ur. l. SFRJ – MP, št. 7/87, Akt o notifikaciji nasledstva, Ur. l. RS – MP, št. 15/92 (RS št. 54/92))

Konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, 1958 (Sl. novine FNRJ, št. 3/61, Akt o notifikaciji nasledstva, Ur. l. RS – MP, št. 15/92 (RS št. 54/92))

Konvencija št. 175 o delu s krajšim delovnim časom, 1994 (Ur. l. RS – MP, št. 4/01)

Konvencija št. 102 o minimalnih normah socialne varnosti; 1952 (Ur. l. FLRJ – MP, št. 1/55; Akt o notifikaciji nasledstva, Ur. l. RS – MP, št. 15/92 (RS št. 54/92))

druge konvencije (dostopne na www.ilo.org)

Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (Evropska konvencija o človekovih pravicah; EKČP) iz leta 1950 (Ur. l. RS – MP, št. 7/94 (RS št. 33/94), 13. 6. 1994)

Evropska socialna listina, spremenjena (MESL), 3. maja 1996 (Ur. l. RS – MP, št. 7/99 (RS št. 24/99), 10. 4. 1999)

European Committee on Social Rights, Conclusions (za posamezne države po posameznih letih) dostopno na spletni strani Sveta Evrope na

Resolucija Evropskega parlamenta o negotovem položaju delavk (št. 2010/2018(INI)) z dne 19. oktobra 2010 (<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2010-0365+0+DOC+XML+V0//SL>)

Priporočilo Komisije z dne 31. 3. 1992 o varstvu otrok, UL L 123, 8. 5. 1992, s. 16-18 (Council recommendation of 31 March 1992 on child-care; http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992H0241&model=guichett)

Komisija ES (2008): Poročilo Komisije »Uresničevanje barcelonskih ciljev glede varstva predšolskih otrok« (COM(2008) 638 konč., 3. 10. 2008; {SEC(2008)2597}; <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0638:FIN:SL:PDF>)

Teksti finskih zakonov na <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/>

sodna praksa Sodišča EU (dosegljivo na <http://curia.europa.eu/>):

Land Brandenburg v. Ursuli Sass (C-284/02, sodba z dne 18. 11. 2004)

Herrero Carmen Sarkatzis Herrero v. Instituto Madrileño de la Salud (Imsalud) (C-294/04, sodba z dne 16. 2. 2006)

Tele Danmark A/S v. Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK) (C-109/00, sodba z dne 4. 10. 2001)

Maria Luisa Jiménez Melgar v. Ayuntamiento de Los Barrios (C-438/99, sodba z dne 4. 10. 2001)

Sabine Mayr v. Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG (C-506/06, sodba z dne 26. 2. 2008)

Nadine Paquay v. Société d'architectes Hoet + Minne SPRL (C-460/06, sodba z dne 11.10. 2007)

Dita Danosa v. LKB Lizings SIA (C-232/09, sodba z dne 11. 11. 2010)

Coleman (sodba C-303/06 z dne 17. 7. 2008)

Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols v. Land Tirol (C-486/08, sodba z dne 22. 4. 2010)

Christel Meerts v. Proost NV (C-116/08, sodba z dne 22. 10. 2009)

Zoi Chatzi v. Ypourgos Oikonomikon (C-149/10, sodba z dne 16. 9. 2010)

Sari Kiiski v. Tampereen kaupunki (C-116/06, sodba z dne 20. 9. 2007)

Merino Gómez (C-342/01)

Komisija Evropskih skupnosti v. Velikemu vojvodstvu Luksemburg (C-519/03, sodba z dne 14. 4. 2005)

North Western Health Board v. Margaret McKenna (C-191/03, sodba z dne 8. 9. 2005)

Pedro Manuel Roca Álvarez v. Sesa Start España ETT SA (C-104/09, sodba z dne 30. 9. 2010)

Susanne Gassmayr v. Bundesminister für Wissenschaft und Forschung (C-194/08, sodba z dne 1. 7. 2010)

Sanna Maria Parviainen v. Finnair Oyj (C-471/08, sodba z dne 1. 7. 2010)

PRILOGE

Priloga I:

- A. Vprašalnik za delodajalce
- B. Vprašalnik za socialne partnerje
- C. Smernice za intervju s predstavnikom Ekvilib Inštituta

A. Vprašalnik za delodajalce³

Spoštovani! Pred vami je kratek vprašalnik o vašem mnenju glede ukrepov za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja. Odgovori bodo v pomoč pri oblikovanju zaključkov v okviru ciljnega raziskovalnega projekta Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, ki ga financirajo Javna agencija za raziskovalno dejavnost RS, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve in Služba Vlade RS za razvoj in evropske zadeve, in ki poteka na Fakulteti za socialno delo, Univerza v Ljubljani, in Inštitutu za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.

Kako pomembno je v vašo prakso vključevati ukrepe za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja?

- ☐ sploh ni pomembno
- ☐ malo pomembno
- ☐ srednje pomembno
- ☐ pomembno
- ☐ zelo pomembno

Katere ukrepe usklajevanja družinskega in poklicnega življenja že vključujete v vašo prakso? Prosimo, navedite.

Zakaj ne izvajate še katerih drugih ukrepov usklajevanja?

- ☐ ker ti zadostujejo in pokrivajo potrebe naših delavcev
- ☐ ker bi bilo predrago
- ☐ ker tega ne omogočata organizacija in narava dela
- ☐ ker so ostali ukrepi zadostno zagotovljeni našim delavcem v okviru javne mreže oz. iz javnih sredstev (javni vrtci ipd.)
- ☐ Drugo:

Ali ste v zadnjem letu izvedli kakšno akcijo osveščanja/informiranja svojih

³ Vprašalnik je bil aktiven za izpolnjevanje na spletni strani <http://www.lka.si/a/6042> od 11. do 31. maja 2011.

zaposlenih o ukrepih usklajevanja družinskega in poklicnega življenja?

☐ da

☐ ne

Navedite katero akcijo osveščanja/informiranja svojih zaposlenih o ukrepih usklajevanja družinskega in poklicnega življenja ste izvedli v zadnjem letu.

Zakaj v zadnjem letu niste izvedli kakšne akcije osveščanja/informiranja svojih zaposlenih o ukrepih usklajevanja družinskega in poklicnega življenja?

Ali nameravate v naslednjih treh letih vključiti v vašo prakso še kakšne nove ukrepe usklajevanja? Če da, katere?

Obkrožite trditve, ki veljajo za večino vaših delavcev:

- ☐ možnost, da delavec pretežno sam določa svoj delovni čas
- ☐ možnost prilagoditve prihoda/odhoda delavca (delavec pride oz. zapusti delo vsaj 1 uro kasneje oz. prej zaradi družinskih obveznosti)
- ☐ možnost vmesnih izhodov med delovnim časom zaradi starševskih obveznosti, pri čemer ta čas delavec kasneje nadomesti
- ☐ možnost, da delavec vzame kakšen prost dan zaradi nujnih družinskih obveznosti (dopust in bolniška se ne upoštevata)
- ☐ možnost, da delavec vzame prost dan na prvi šolski dan otroka
- ☐ možnost, da delavec vsaj za tretjino letnega dopusta sam določi, kdaj ga bo izrabil (ob ustrezni predhodni napovedi)
- ☐ možnost, da delavec odkloni opravljanje nadurnega dela (tudi za otroke nad 3. letom starosti do zaključka prve triade osnovne šole)
- ☐ možnost dela na domu na željo delavca, če narava dela to dopušča

Kakšne izkušnje imate s pravico do odmora za dojenje (193. člen Zakona o delovnih razmerjih) v obdobju zadnjih treh let?

- ☐ Delavki, ki to zahteva, omogočimo 1-urni plačan odmor za dojenje med delovnim časom
- ☐ Delavki, ki to zahteva, omogočimo 1-urni neplačan odmor za dojenje med delovnim časom
- ☐ Nismo imeli primera uveljavljanja te pravice
- ☐ Drugo:

Ali v zvezi z izvajanjem pravice do odmora za dojenje opazate kakšne težave oziroma ovire?

- ☐ ne
- ☐ da

Kakšne težave oz. ovire opazate v zvezi z izvajanjem pravice do odmora za dojenje?

Če delavka v času nosečnosti in dojenja ne sme opravljati svojega dela zaradi nevarnosti za zdravje (189. člen Zakona o delovnih razmerjih), kakšne ukrepe ste najpogosteje uporabili v vaši organizaciji v zadnjih treh letih?

- ☐ Sprejeli ustrezne ukrepe za začasno prilagoditev pogojev dela in/ali delovnega časa, tako da lahko delavka opravlja svoje delo še naprej
- ☐ Delavki zagotovili opravljanje drugega ustreznega dela
- ☐ Delavki zagotovili nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela (če ni mogoče prilagoditi dela ali zagotoviti drugega dela)
- ☐ Takšnih primerov v zadnjih treh letih nismo imeli
- ☐ Drugo:

Ali v zvezi z izvajanjem ukrepov iz prejšnjega vprašanja opazate kakšne težave oziroma ovire?

- ☐ ne
- ☐ da

Vljudno prosimo, da odgovorite še na nekaj splošnih vprašanj.

Koliko zaposlenih je bilo v vaši organizaciji na dan 3. 5. 2011?

- ☐ do 9
- ☐ 10 do 19
- ☐ 20 do 49
- ☐ 50 do 249
- ☐ 250 in več

Kaj je glavna oz. prevladujoča dejavnost v vaši organizaciji?

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

V kateri regiji ali regijah se izvaja glavnina vaše dejavnosti?

- ☐ Pomurska
- ☐ Podravska
- ☐ Koroška
- ☐ Savinjska
- ☐ Zasavska

- ☐ Spodnjeposavska
- ☐ Jugovzhodna Slovenija
- ☐ Osrednjeslovenska
- ☐ Gorenjska
- ☐ Notranjsko-kraška
- ☐ Goriška
- ☐ Obalno-kraška

V katerem sektorju delujete?

- ☐ javni sektor
- ☐ zasebni sektor

Ali imate certifikat »družini prijazno podjetje«?

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

Navedite, od katerega leta ga imate:

Navedite razloge:

Ali nameravate pridobiti certifikat »družini prijazno podjetje«?

- ☐ Da, smo že v postopku pridobitve
- ☐ Da, v naslednjih treh letih
- ☐ Da, v treh do petih letih
- ☐ Da, vendar več kot v petih letih
- ☐ Ne

Navedite razloge:

B. Vprašalnik za socialne partnerje

Spoštovani! Pred vami je kratek vprašalnik o vašem mnenju glede ukrepov za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja. Odgovori bodo v pomoč pri oblikovanju zaključkov v okviru ciljnega raziskovalnega projekta Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, ki ga financirajo Javna agencija za raziskovalno dejavnost RS, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve in Služba Vlade RS za razvoj in evropske zadeve. Projekt poteka na Fakulteti za socialno delo, Univerza v Ljubljani, in Inštitutu za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.

Vprašalnik izpolnite tako, da obkrožite ustrezen odgovor oz. dopišete odgovore.

1. Kako pomembno je po vašem mnenju v prakso delodajalcev vključevati ukrepe za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja?

- a) sploh ni pomembno
- b) malo pomembno
- c) srednje pomembno
- d) pomembno
- e) zelo pomembno

2. Ali ukrepe usklajevanja družinskega in poklicnega življenja vključujete v kolektivna pogajanja?

a) Da. Naštejte ukrepe, ki ste jih vključevali v obdobju zadnjih treh let:

b) Ne. Naštejte glavne razloge oziroma ovire, zakaj tovrstnih ukrepov ne vključujete v kolektivna pogajanja:

3. **Izmed naštetih ukrepov izberite tiste, ki bi jih po vaši presoji bilo potrebno vključiti v kolektivna pogajanja, in izbrane ukrepe nato rangirajte po vrsti, kot bi jih po pomembnosti vključevali v kolektivna pogajanja (1 – najbolj pomembno za lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti, 2 – naslednje najbolj pomembno, itd.; s številko 0 označite tiste, ki se vam ne zdijo pomembni):**

_____ možnost, da delavec pretežno sam določa svoj delovni čas
_____ možnost prilagoditve prihoda/odhoda delavca (delavec pride oz. zapusti delo vsaj eno uro kasneje oz. prej zaradi družinskih obveznosti)
_____ možnost vmesnih izhodov med delovnim časom zaradi starševskih obveznosti, pri čemer ta čas delavec kasneje nadomesti
_____ možnost, da delavec vzame kakšen prost dan zaradi nujnih družinskih obveznosti (dopust in bolniška se ne upoštevata)
_____ možnost, da delavec vzame prost dan na prvi šolski dan otroka
_____ možnost, da delavec vsaj za tretjino letnega dopusta sam določi, kdaj ga bo izrabil (ob ustrezni predhodni napovedi)
_____ možnost, da delavec odkloni opravljanje nadurnega dela (tudi za otroke nad 3. letom starosti do zaključka prve triade osnovne šole)
_____ možnost dela na domu na željo delavca, če narava dela to dopušča

4. **Kolikšen odstotek delodajalcev vaših članov po vaši oceni vključuje v prakso ukrepe usklajevanja poklicnega in družinskega življenja?**

- a) nihče
- b) do pod tretjino delodajalcev
- c) tretjina do pod polovico delodajalcev
- d) polovica do pod dve tretjini delodajalcev
- e) dve tretjini in več delodajalcev
- f) ne moremo oceniti, ker nimamo nobenega vpogleda v konkretne ukrepe delodajalcev

5. **Kako ustrezni so ti ukrepi po vaši oceni za vaše člane?**

- a) sploh niso ustrezni
- b) so deloma ustrezni
- c) so srednje ustrezni

- d) so precej ustrezni
- e) so v celoti ustrezni
- f) ne moremo oceniti, ker nimamo nobenega vpogleda v ustreznost ukrepov

6. Ali ste v zadnjem letu izvedli kakšno akcijo osveščanja/informiranja svojih članov o ukrepih usklajevanja družinskega in poklicnega življenja?

a) Da. Navedite katere:

b) Ne. Navedite razloge:

7. Ali bi želeli še kaj dodati/pojasniti v zvezi z obravnavano tematiko?

Vprašalnik je izpolnjeval:

- a) zveza ali konfederacija sindikatov, reprezentativna na ravni države
- b) reprezentativni sindikat dejavnosti
- c) delodajalsko združenje
- d) drugo: _____

Najlepša hvala za sodelovanje!

C. Smernice za intervju s predstavnikom Ekvilib Inštituta

Splošno

Kako ste se vključili v projekt Družini prijazno podjetje?

Kako je potekalo delo do sedaj (kratek opis)?

Kje vidijo največje pozitivne učinke certifikata (za podjetja, za zaposlene, za družbo)?

Kje se kažejo morebitne težave (Ekvilib Inštitut, delodajalci, država)? Kako jih odpravljajo?

Komentar na nekatere ugotovitve raziskave med delodajalci:

- Ne potrebujemo certifikata, da smo družini prijazno podjetje.
- Problem malih podjetij (kadrovske, finančne ovire) – so kakšne možnosti za izboljšanje njihovega položaja?
- Pogosta ukrepa sta otroški časovni bonus in časovni konto. Kaj vsebujeta? V kateri sklop ukrepov jih uvrščate (delovni čas ali organizacija dela)?
- Precej ukrepov je vezanih na usklajevanje delovnega in družinskega življenja za tiste zaposlene, ki imajo otroke. Kako načrtujete glede na demografsko sliko ukrepe, ki bi bili namenjeni tistim, ki skrbijo za starejše sorodnike?

Priloga II: POSKUSNI MODEL NOVE UREDITVE STARŠEVSKIH DOPUSTOV V SLOVENIJI

Model št. 1

Pripravili smo možen predlog nove ureditve starševskih dopustov, ki upošteva značilnosti dosedanje ureditve in prakse na tem področju ter mednarodne zahteve, ki izhajajo iz novejših dokumentov, ter strateške usmeritve in načela na tem področju na ravni EU in v Slovenji, kot so prepoved diskriminacije, enakomernejša porazdelitev obveznosti med oba spola, aktivno očetovstvo, načelo največje koristi za otroka, upoštevanje raznolikosti družin in potreb, itd. Pri tem smo izhajali iz sedanje ureditve in model zasnovali tako, da je od sedanje ureditve čim manj različen, oddaljen, le toliko, kot se nam je zdelo nujno potrebno kot minimum (upoštevali smo namreč verjetnost, da zakonodajalec ne bo želel vzpostavljati novih finančnih bremen, če niso nujni). Če bi bila politična volja, se seveda število dni dopusta za nego in varstvo otroka lahko brez škode za model poveča. Gre za enega od možnih modelov.

Navedeni model je **nujno treba brati skupaj s poglavjem 7 (Sklepne ugotovitve s predlogi)**, kjer so podane obširnejše razlage razlogov, stališč in utemeljitev.

PORODNIŠKI DOPUST: 105 koledarskih dni (15 tednov); ostane nespremenjen (glejte razloge v pogl. 7.); razmisliti, ali bi ga preimenovali v materinski dopust.

OČETOVSKI DOPUST: Namesto sedanjih 15 dni plačanega (ki so ga očetje izrabili v velikem deležu) in 75 dni 'neplačanega' dopusta (ki je bil pravzaprav le črka na papirju za veliko večino, saj ga je izrabilo le zelo majhno število očetov) bi določili **očetovski dopust v trajanju 30 koledarskih dni s 100% nadomestilom, ki se izrabi v času porodniškega dopusta**. Oče ima za vseh 30 dni dopusta pravico do 100% nadomestila (nad 15 dni se ta pravica do nadomestila postopno uvede). Enako kot do sedaj bi šlo za individualno in neprenosljivo pravico očeta.

Očetje morajo od 30 dni očetovskega dopusta ***vsaj 15 dni izrabiti v 30 dneh po rojstvu otroka in še 15 dni v času porodniškega dopusta matere.***

DOPUST ZA NEGO IN VARSTVO OTROKA:

(lahko bi ga preimenovali v starševski dopust, da ne bo terminološke zmede v razmerju do EU, MOD in drugih ureditev; gl. pogl. 2.10.).

Mati in oče imata vsak svojo pravico do starševskega dopusta (dopusta za nego in varstvo otroka) **v trajanju 160 koledarskih dni vsak**.

Od tega **morata vsak vsaj 60 dni izrabiti kot individualno, neprenosljivo pravico**, ki – če je ne izrabi upravičenec – propade in se ne more prenesti na drugega. Preostali del nad 60 dni pa se lahko prenese na drugega.

To pomeni, da eden (npr. mati) lahko *izrabi kot maksimum 160 dni svojega dopusta in 100 dni dopusta od drugega, **torej skupaj 260 dni***, tako kot sedaj mati po veljavni ureditvi v najobičajnejši obliki (porodniški dopust in nato celoten dopust za nego in varstvo).

V tem primeru bi drugemu (npr. očetu) ostalo še 60 dni v celoti plačanega dopusta za nego in varstvo otroka, ki – če ga ne bi izrabil – bi propadel in se ne bi prenesel na prvega upravičenca (npr. v simuliranem primeru mater).

To pomeni, da ima *drugi (npr. oče) v tem primeru najmanj pravico do 30 dni očetovskega dopusta (neprenosljivo, polno plačano) in nato še do 60 dni neprenosljivega dopusta za nego in varstvo (prav tako plačano), **torej skupaj 90 dni***, kar ustreza sedanjemu trajanju očetovskega dopusta. Razlika je le v tem, da se je 60 dni 'preneslo' iz očetovskega dela neplačanega dopusta v t.i. dopust za nego in varstvo otroka (ali – če bo preimenovan – starševski dopust) in da bi bilo *po novem vseh 90 dni dopusta, ki pripada očetu, plačano v 100% višini*.

To bi gotovo prispevalo k večji dejanski izrabi dopustov s strani očetov (določitev neprenosljive pravice in določitev 100% nadomestila, saj so to kriteriji, ki najbolj vplivajo na dejansko izrabo tudi glede na izsledke številnih raziskav).

Če bi k temu dodali še nekatere popravke pravil glede načina izrabe (možnost sočasne izrabe s strani obeh staršev tudi v primeru izrabe dopusta v obliki polne odsotnosti in sicer takoj v začetni fazi ustvarjanja družine, takoj po rojstvu, po izteku očetovskega dopusta, brez prekinitve, ko se vzpostavljajo vzorci in navade, ko se starši učijo spretnosti in rutine, itd.), bi gotovo uspešneje kot sedaj sledili deklariranemu cilju dejansko večje vključenosti in aktivnosti očkov v najzgodnejšem

obdobju nege, varstva in vzgoje otrok ter posledično bolj enakomerni porazdelitvi družinskih obveznosti med oba spola.

Seveda je ureditev takšna, da lahko sledi potrebam in željam različnih družin in si lahko starša poljubno (seveda upoštevajoč načelo največje koristi za otroka) sestavita kombinacijo sočasne in/ali izmenične odsotnosti, v obliki polne ali delne odsotnosti, ali pa vse (razen neprenosljivega dela) izrabi le eden od staršev. Različne možnosti morajo biti na voljo.

Sicer značilnosti ureditve ostanejo kot dosedaj (podaljšanje dopusta v posebnih primerih, fleksibilni načini izrabe, možnost kombiniranja s strani obeh staršev, možnost prenesenega dopusta 75 dni do 8. leta starosti, itd.). *Bistvena zahteva je, da plačilo nadomestila ostane 100% za vse primere.*

Oče lahko ta dopust izrabi od rojstva otroka dalje, takoj po izteku njegovega očetovskega dopusta, mati pa po izteku porodniškega dopusta. Če oče očetovskega dopusta (v času porodniškega dopusta matere) ni izrabil, to ne vpliva na pravico očeta do dopusta za nego in varstvo otroka

Možna podvarianta: če očetovski dopust oče izrabi v celoti, se obema staršema dopust za nego in varstvo otroka podaljša vsakemu za 15/30/45 dni.

Glede na izkušnje in stanje v družbi, bi postopno lahko trajanje neprenosljivega dela povečevali, vendar le z dodajanjem novih dni dopusta, tako da nobeden od staršev ne bi bil na slabšem kot prej. Npr. podaljšanje iz 160 (1. faza) na 190 dni (2. faza): vsak od staršev ima individualno pravico do dopusta za nego in varstvo otroka v trajanju 190 dni, od tega 90 dni kot neprenosljivo pravico, preostanek pa lahko prenese na drugega, če je sam ne izrabi. Itd....

Variantni model št. 2

Ta variantni model izhaja iz predloga, da se podaljša porodniški dopust (na 18 oziroma 20 tednov) in ga je **nujno treba brati skupaj s poglavjem 7 (Sklepne ugotovitve s predlogi)**, kjer so podane obširnejše razlage razlogov, stališč in utemeljitev.

PORODNIŠKI DOPUST: 18 tednov (20 tednov); razmisliti, ali bi ga preimenovali v materinski dopust.

OČETOVSKI DOPUST: enako kot v modelu št. 1 (gl. zgoraj)

DOPUST ZA NEGO IN VARSTVO OTROKA: enako kot v modelu št. 1

Variantni model št. 3

Ta variantni model izhaja iz predloga, da se podaljša porodniški dopust (na 18 oziroma 20 tednov – gl. model št. 2) ob hkratnem zmanjšanju drugih pravic v okviru starševskih dopustov in ga je **nujno treba brati skupaj s poglavjem 7 (Sklepne ugotovitve s predlogi)**, kjer so podane obširnejše razlage razlogov, stališč in utemeljitev.

PORODNIŠKI DOPUST: 18 tednov (20 tednov); razmisliti, ali bi ga preimenovali v materinski dopust.

OČETOVSKI DOPUST: enako kot v modelu št. 1 (gl. zgoraj)

DOPUST ZA NEGO IN VARSTVO OTROKA:

(lahko bi ga preimenovali v starševski dopust, da ne bo terminološke zmede v razmerju do EU, MOD in drugih ureditev; gl. pogl. 2.10.).

Enako kot v modelu št. 1, le da se trajanje skrajša za toliko, kot se podaljša porodniški dopust:

- torej v primeru 18 tednov porodniškega dopusta (126 dni – 105 dosedanjih = 21 dni, vsakemu se torej skrajša dopust za nego in varstvo otroka za 10 dni in pol, kar zaokrožimo na 10 dni, torej bi **mati in oče** imela vsak svojo pravico do starševskega dopusta (dopusta za nego in varstvo otroka) **v trajanju 150 koledarskih dni vsak**.

Naprej enako kot v modelu št. 1 (glede izrabe, deleža neprenosljive individualne pravice, prenosa, kombiniranja itd.)

- v primeru 20 tednov porodniškega dopusta (140 dni – 105 dosedanjih = 35 dni, vsakemu se torej skrajša dopust za nego in varstvo otroka za 17 dni in pol, kar zaokrožimo na 17 dni, torej bi **mati in oče** imela vsak svojo pravico do starševskega dopusta (dopusta za nego in varstvo otroka) **v trajanju 143 koledarskih dni vsak**.

Naprej enako kot v modelu št. 1 (glede izrabe, deleža neprenosljive individualne pravice, prenosa, kombiniranja itd.)

Menimo, da je najprimernejši model št. 1.

USKLAJEVANJE DRUŽINSKEGA IN POKLICNEGA ŽIVLJENJA

Povzetek: Zaposleni starši se srečujejo s različnimi ovirami pri usklajevanju družinskega in poklicnega življenja. Delovna in socialna zakonodaja ter praksa delodajalcev morajo ustrezno upoštevati družinske obveznosti, slediti načelu največje koristi za otroka in spodbujati enako obravnavanje in enake možnosti v delovnih razmerjih za ženske in za moške. Zaposlenim staršem je treba omogočiti družinam prijazno delovno okolje in ukrepe, ki bodo ustrezali njihovim potrebam, spodbujali enakomernejšo porazdelitev družinskih obveznosti med oba starša in krepili enakopravno vključevanje žensk in moških na trg dela, prav tako pa morajo hkrati upoštevati tudi značilnosti delovnega procesa in potrebe delodajalcev.

Raziskava analizira obstoječe ukrepe usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti v slovenski pravni ureditvi in praksi delodajalcev ter oceni njihovo ustreznost in zadostnost z vidika ciljev, ki naj jih zasledujejo, in z vidika zavezujočih minimalnih standardov, kot izhajajo iz mednarodne in EU pravne ureditve. Raziskava se osredotoča zlasti na starševske dopuste, otroško varstvo, fleksibilno urejanje delovnega časa in krajši delovni čas zaradi starševstva in druge pravice zaposlenih staršev, vključno s prepovedjo diskriminacije v delovnih razmerjih zaradi nosečnosti in starševstva.

Raziskava ugotavlja, da ima Slovenija področje usklajevanja poklicnega in družinskega življenja v splošnem zelo dobro urejeno, slovenska ureditev pa v glavnem presega zavezujoče mednarodne in EU minimalne standarde na tem področju. Ob tem raziskava opozarja tudi na probleme v zvezi z usklajevanjem dela in družine v Sloveniji in poda predloge za izboljšanje slovenske pravne ureditve in prakse na tem področju.

RECONCILIATION OF FAMILY AND PROFESSIONAL LIFE

Abstract: Working parents are facing different obstacles when reconciling their family and professional life. Labour and social legislation as well as employers' practice must take into account different family responsibilities, follow the principle of the best interest of the child and promote equal treatment and equal opportunities of women and men in employment. Working parents must enjoy a family friendly working environment and must have different measures at their disposal which fit into their needs, promote more equal distribution of family responsibilities between both parents and strengthen equal participation of women and men on the labour market, and, at the same time, take into account the characteristics of labour process and the needs of the employer as well.

The research analyses the existing reconciliation measures in the Slovenian legal regulation and practice; it evaluates whether these measures are adequate and sufficient regarding the goals they should follow and regarding the obligatory minimum standards, determined by the international and EU legal order. The research is focused primarily on the family-related leaves, the child-care, flexible arrangements of working time and part-time due to parenthood and other rights of the working parents, including the prohibition of discrimination due to pregnancy and parenthood.

The research establishes that, in Slovenia, the reconciliation of professional and family life is in general very well regulated and that Slovenian legal order mainly exceeds the international and EU minimum standards in this area. Besides, the research points out the problems in the area of work-family reconciliation in Slovenia and puts forward proposals for improving the Slovenian legal regulation and practice in this area.