

USKLAJEVANJE DRUŽINSKEGA IN POKLICNEGA ŽIVLJENJA – poročilo o zaključku raziskovalnega projekta

RECONCILIATION OF WORK AND FAMILY LIFE – Final Report: Research Project (No. V5-1046)

1. NAMEN IN POTEK RAZISKAVE

V obdobju od 1. 10. 2010 do 30. 9. 2011 sta Fakulteta za socialno delo Univerze v Ljubljani (FSD) in Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani (IDPF) opravila raziskavo v okviru CRP »Konkurenčnost Slovenije 2006-2013« na temo »Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja« (raziskovalni projekt št. V5-1046, ki so ga sofinancirali: Agencija RS za raziskovalno dejavnost (ARRS), Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ) in Služba Vlade RS za razvoj in evropske zadeve (SVREZ). Vodja projekta je bila izr. prof. dr. Gabrijela Čačinovič Vogrinčič, FSD, sodelujoči raziskovalci in avtorji poročila, katerega urednica je izr. prof. dr. Barbara Kresal, FSD, pa so poleg že omenjenih raziskovalk še dr. Katarina Kresal Šoltes, IDPF, doc. dr. Vesna Leskošek, FSD, prof. dr. Mitja Novak, IDPF in doc. dr. Liljana Rihter, FSD.

Izhodišče raziskave je bilo, 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.

Raziskava celovito analizira področje usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti v slovenski pravni ureditvi in praksi delodajalcev in ocenjuje, 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 o starševskem dopustu iz leta 2010, pri kateri rok za prenos poteče 8. 3. 2012 in se le izjemoma lahko podaljša za eno leto (št. 2010/18), in novo direktivo o samozaposlenih (2010/41), pripravljajo pa se tudi spremembe direktive 92/85 o varstvu nosečih delavk.

2. VSEBINA RAZISKAVE

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.).

3. REZULTATI RAZISKAVE

Na podlagi analize obstoječe ureditve področja usklajevanja poklicnega in družinskega življenja v Sloveniji, primerjalnopravne analize ureditev v okviru EU in statističnih podatkov smo v sklepni 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 tem okviru smo izdelali tudi konkreten »**Model nove ureditve starševskih dopustov v Sloveniji**« kot 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 Sloveniji, kot so prepoved diskriminacije, enakomernejša porazdelitev obveznosti med oba spola, aktivno očetovstvo, načelo največje koristi za otroka, upoštevanje raznolikosti družin in njihovih potreb, itd.

4. PUBLICIRANJE IN DISEMINACIJA REZULTATOV

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 več strokovnih in znanstvenih del, med njimi:

- izvedli tudi **dve anketi** (med delodajalci, med socialnimi partnerji), kar ima poleg zbiranja podatkov tudi posreden učinek ozaveščanja o obravnavani tematiki (rezultati anket so objavljeni v končnem poročilu raziskave),
- 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 Gabi Čačinovič Vogrinčič (FSD), Katarina Kresal Šoltes (IDPF), Barbara Kresal (FSD), Ana Vodičar (MDDSZ), Liljana Rihter (FSD), Vesna Leskošek (FSD) in Aleš 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),
- izdelano je bilo **končno poročilo raziskave**, ki bo podlaga za nadaljnje publiciranje in diseminacijo rezultatov raziskave (Čačinovič Vogrinčič, G./Kresal, B./Kresal Šoltes, K./Leskošek, V./Novak, M./Rihter, L.: Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja – zaključno poročilo, FSD in IDPF, Ljubljana, 2011)

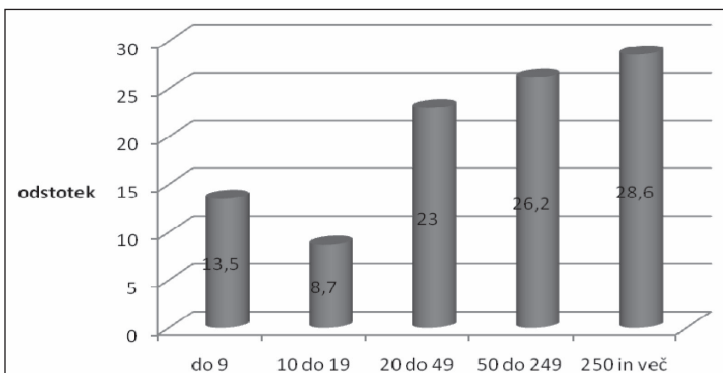
5. ANKETA O ODNOSU DELODAJALCEV IN SOCIALNIH PARTNERJEV DO POSAMEZNIH UKREPOV

Kot je bilo že omenjeno smo v okviru tega raziskovalnega projekta izvedli tudi dve terenski raziskavi o odnosu delodajalcev in socialnih partnerjev do ukrepov usklajevanja družinskega in poklicnega življenja. Na podlagi vprašalnika smo pridobili njihovo mnenje o pomembnosti vključevanja teh ukrepov v njihovo prakso.

V tej številki revije DD v rubriki »**Priloge**« objavljamo **vprašalnik za delodajalce**, ki smo ga uporabljali v terenski raziskavi, s povabilom bralcem, da lahko tudi sami primerjajo prakso svoje organizacije na tem področju s prevladujočo prakso anketiranih delodajalcev. V ta namen lahko izpolnijo priložen vprašalnik in svoje odgovore primerjajo z rezultati opravljene ankete med slovenskimi delodajalci. Zato v nadaljevanju podajamo bistvene ugotovitve opravljene ankete med delodajalci (podrobnejša analiza rezultatov terenske raziskave med delodajalci je objavljena v zaključnem poročilu: Rihter, L. (2011): Certifikat Družini prijazno podjetje in ukrepi usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, ki jih izvajajo slovenska podjetja; V : Čačinovič Vogrinčič/Kresal/Kresal Šoltes/Leskošek/Novak/Rihter: Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja – zaključno poročilo, FSD in IDPF, Ljubljana, 2011, strani 86-108).

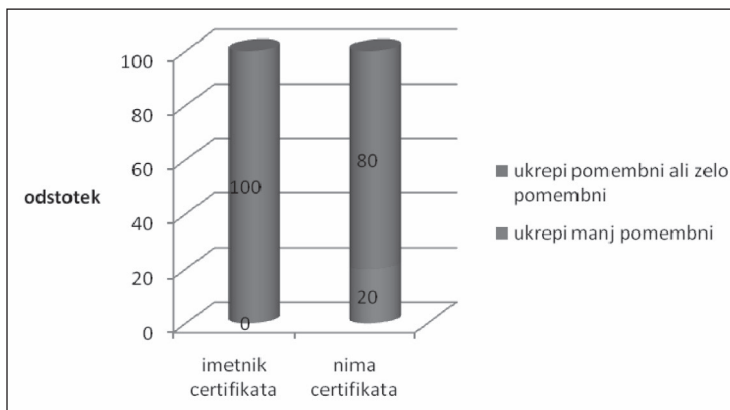
V **vzorcu** anketiranih delodajalcev so prevladoval organizacije z 250 in več zaposlenimi. Takih je bilo 28,6 %. 26,2 % je bilo organizacij, ki zaposlujejo med 50 in 249 delavcev; 23 % med 20 in 49; 13,5 % je bilo takih, ki zaposlujejo do 9 delavcev ; 8,7 % anketiranih organizacij zaposluje med 10 in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

Velikost anketiranih organizacij glede na število zaposlenih



Večina anketiranih organizacij deluje v zasebnem sektorju (86,3 %), 13,7 % pa je bilo takih, ki delajo v javnem sektorju. Med anketiranimi organizacijami je bilo 8,7 % takih, ki imajo polni certifikat Družini prijazno podjetje, 11,9 % jih ima osnovni certifikat družini prijazno podjetje, ostali tega certifikata še nimajo.

Pomen ukrepov usklajevanja delovnega in družinskega življenja za različne organizacije



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). Organizacije s certifikatom Družini prijazno podjetje v večji meri ocenjujejo pomembnost vključevanja teh ukrepov kot organizacije, ki tega certifikata še niso pridobile. 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.

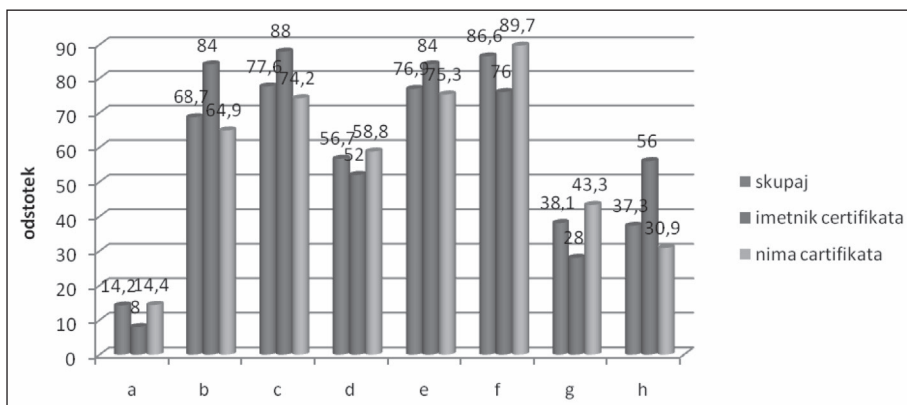
Akcije osveščanja, ki so jih anketirani delodajalci izvedli v zadnjem letu glede usklajevanja delovnega in družinskega življenja, je navajalo le malo več kot 10 % anketiranih organizacij. To so bili v večji meri pogovori in sestanki, redkeje posebne delavnice ali predavanja, okrogle mize. Nekateri delodajalci 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.

Anketirani delodajalci v večji ali manjši meri **izvajajo posamezne ukrepe**, ki smo jih posebej izpostavili z vprašalnikom in sicer:

- 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.

Možnosti različnih ukrepov



Legenda grafa 5.2.4:

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

Glede pravice 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.

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).

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 petine (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.

Podrobnejši prikaz rezultatov terenske raziskave z njihovo analizo je objavljen v končnem poročilu, skupaj s celovitim pregledom relevantne slovenske, mednarodne in EU pravne ureditve, novejša sodna praksa SEU s tega področja, prikazom primerjalnopravne ureditve v nekaterih državah EU in analizo statističnih in drugih podatkov v okviru držav EU ter končno analizo in oceno veljavne ureditve področja usklajevanja delovnega in družinskega življenja v Sloveniji s predlogi sprememb (Čačinovič Vogrinčič, G./Kresal, B./Kresal Šoltes, K./Leskošek, V./Novak, M./Rihter, L.: Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja – zaključno poročilo, FSD in IDPF, Ljubljana, 2011, 198 str.). V nadaljevanju lahko bralci z izpolnitvijo priloženega vprašalnika primerjajo svoje odgovore s prevladujočo prakso anketiranih delodajalcev.

*Barbara Kresal**

* Barbara Kresal, doktorica pravnih znanosti, izredna profesorica na Fakulteti za socialno delo in Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani
barbara.kresal@fsd.uni-lj.si
Barbara Kresal, PhD, Associate Professor at the Faculty of Social Work and the Faculty of Economics, University of Ljubljana, Slovenia

