



e-leaflet #3

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

1. Priporočila

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

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

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

- a) **Razmišljanje in razprava o uravnoveženosti med poklicnim in zasebnim življenjem** - krepitev ozaveščenosti delodajalcev, da morajo delavci uskladiti svoje delovne/poklicne obveznosti z družinskimi/zasebnimi obveznostmi, ter vzpostaviti pozitivno naravnost do sprememb z namenom ustvariti delovna mesta oz. delovno okolje, kjer bodo upoštevani vsi (ti) vidiki življenja zaposlenih ne glede na spol.
- b) **Politika o uravnoveženosti med poklicnim in zasebnim življenjem** - oblikovanje in uvedba politike v organizaciji/podjetju, ki bo omogočala usklajevanje dela in družine ter enakost spolov ter bo vodstvo spodbujalo usklajevanje preko politik ali ga nadgrajevalo z ukrepi.
- c) **Ozaveščenost o pravicah** - krepitev ozaveščenosti delavcev o pravicah, ki jim pripadajo na podlagi zakonodaje v državah posameznih projektnih partnerjev, in tistih pravic, ki se uveljavljajo v organizaciji/podjetju.
- d) **Izobraževanje vodstva** - izobraževanje vodstva o koristih, ki jih zagotavlja uravnoveženost med poklicnim in zasebnim življenjem ter o tem, kako vzpostaviti bolj prilagodljivo delovno okolje.



This e-leaflet was prepared in the framework of the project »Changing traditional mindset through collective agreements in the Western Balkans – the role of social partners in enabling work-family reconciliation and gender equality«, which is financially supported by the European Union. The responsibility for the contents and opinions expressed rests solely with the authors. The European Commission is not responsible for any use that may be made of information contained.



e-leaflet #3

- e) **Ozaveščenost o enakosti spolov na delovnem mestu** - prizadevanja delodajalca/socialnih partnerjev, da so pozorni na neenakosti spolov, do katerih prihaja v praksi, in njegov/njihov trud, da odpravijo razlike v plačah.

2. Ukrepi

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

A. Ukrepi kolektivnih pogodb:

a) Kraj dela:

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

b) Delovni čas:

Pridobitev pisnega soglasja delavca, pred odreditvijo nadurnega dela:

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

c) Odsotnost z dela:

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

B. Ukrepi na ravni podjetja:

a) Kraj dela:

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

b) Delovni čas:

- Možnost določanja fleksibilnih oblik delovnega časa na podlagi dogovora med delavcem in delodajalcem z namenom lažjega usklajevanja poklicnih in družinskih/zasebnih obveznosti (npr. prilagodljiv čas prihoda in odhoda z dela za zaposlene, ki ne delajo v izmenah; en prost dan v dogovorjenem obdobju npr.: enkrat



This e-leaflet was prepared in the framework of the project »Changing traditional mindset through collective agreements in the Western Balkans – the role of social partners in enabling work-family reconciliation and gender equality«, which is financially supported by the European Union. The responsibility for the contents and opinions expressed rests solely with the authors. The European Commission is not responsible for any use that may be made of information contained.

na teden ali enkrat na mesec, pri čemer se vseeno od dela dogovorjeno število ur; možnost odhoda z dela pred običajno uro zaradi družinskih/zasebnih razlogov in nadomeščanje tega časa na drug dan).

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

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

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

d) Ostali ukrepi:

- Organizacija različnih dogodkov z vključevanjem otrok zaposlenih staršev (skupni pikniki, skupni pohodi, skupne božične predstave za otroke).
- Novoletna/božična darila za otroke.
- Pravica zaposlenega starša do odsotnosti z dela na dan, ko otrok začne hoditi v vrtec ali šolo, v okviru letnega dopusta.
- Obveznost delodajalca, ki ima več kot xx zaposlenih, da najmanj vsakih xx let pripravi poročilo o razmerah delavcev in delavk vseh poklicev z vidika plačila, zaposlovanja, usposabljanja, odpustov, napredovanj itn.
- Obveznost delavca in delodajalca, da se ob vrnitvi na delo v primeru daljše odsotnosti delavca posvetujeta o potrebnem uvajanju v delo (po potrebi se dogovorita o usposabljanju po porodniškem ali starševskem dopustu ali daljši odsotnosti z dela).
- Obveznost delodajalca, da obvesti delavca, ki je na starševskem dopustu oz. dalj časa odsoten z dela, o glavnih spremembah delovnega mesta, priložnostih za usposabljanje, prostih delovnih mestih itn.



This e-leaflet was prepared in the framework of the project »Changing traditional mindset through collective agreements in the Western Balkans – the role of social partners in enabling work-family reconciliation and gender equality«, which is financially supported by the European Union. The responsibility for the contents and opinions expressed rests solely with the authors. The European Commission is not responsible for any use that may be made of information contained.