



e-leaflet #1

Spodbujanje usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, kakor tudi zakonodaje na tem področju, je postalo nujno iz vrste razlogov. Ukrepi, usmerjeni v spodbujanje usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, običajno izvirajo iz skrbi za enakost spolov. Prav tako predstavljajo podporo gospodarstvu, saj olajšujejo udeležbo posameznikov v plačanem delu, pozitivno vplivajo na stopnjo rodnosti ter spodbujajo tudi pokojninske sisteme. Zaradi vseh teh razlogov postaja usklajevanje vse bolj pomembna tema.

1. O projektu

Projekt **“Spreminjanje tradicionalne miselnosti preko kolektivnih pogodb na Zahodnem Balkanu – vloga socialnih partnerjev pri usklajevanja dela in družine ter enakosti spolov”** je namenjen ozaveščanju in krepitvi znanja socialnih partnerjev in drugih ciljnih skupin (delodajalcev in zaposlenih v zasebnem sektorju, dijakinj in zainteresirane javnosti) o pomembnosti ukrepov, ki se nanašajo na usklajevanje poklicnega in družinskega življenja kot tudi o kompleksnosti enakosti spolov, z namenom postopnega spreminjanja tradicionalne miselnosti in preseganja stereotipov na Zahodnem Balkanu, in sicer s pomočjo socialnega dialoga/kolektivnih pogodb ter tako prispevati h gospodarskemu uspehu.

2. Evropski dokumenti o usklajevanju poklicnega in družinskega življenja ter enakosti spolov

Glavna zakonodaja EU

➤ Direktiva 92/85/EGS o nosečih delavkah

- Namen direktive je izvajanje ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali ki dojijo.
- Določa minimalne standarde, in sicer da imajo noseče delavke pravico do neprekinjenega obdobja porodniškega dopusta, ki traja najmanj 14 tednov pred in/ali po porodu v skladu z nacionalno zakonodajo (vsaj dva tedna obveznega porodniškega dopusta pred in/ali po porodu) in plačilo v tem obdobju v višini, enakovredni najmanj nadomestilu plače v primeru bolezni.
- Prepoveduje odpustitev delavke od začetka nosečnosti do konca porodniškega dopusta, razen v izjemnih primerih, ki niso vezani na njihovo stanje in so dovoljeni v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso.
- Imajo delavke v času porodniškega dopusta v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso pravico do odsotnosti z dela brez izgube plačila, da imajo pravico do odsotnosti z dela zaradi zdravniških pregledov pred porodom, če mora biti takšen pregled opravljen med delovnim časom.

➤ Direktiva 2010/18/EU o starševskem dopustu





e-leaflet #1

- Temelji na okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, ki so ga sklenili evropski socialni partnerji (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC) in je bil kasneje revidiran.
 - Določa minimalne zahteve glede starševskega dopusta kot pomembne dejavnike pri usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti ter spodbujanja enakih priložnosti in enake obravnave moških in žensk.
 - Podeljuje moškim in ženskim delavcem individualno pravico do starševskega dopusta vsaj za štiri mesece (vsaj eden od štirih mesecev se dodeli na neprenosljivi podlagi) v primeru rojstva ali posvojitve otroka, da bodo lahko skrbeli za tega otroka do starosti največ osem let, kar določi država članica in/ali socialni partnerji.
 - Omogoča varstvo delavcem pred diskriminacijo na podlagi prošnje za starševski dopust ali odhoda na ta dopust.
 - Zagotavlja, da imajo po koncu starševskega dopusta delavci pravico, da se vrnejo na isto delovno mesto ali, če to ni mogoče, na enakovredno ali podobno delovno mesto, ki je v skladu s pogodbo o zaposlitvi ali delovnem razmerju.
 - Zagotavlja delavcem, da ob vrnitvi s starševskega dopusta za določen čas lahko zahtevajo spremembo delovnega časa in/ali načina dela. Delodajalci preučijo te zahteve in se odzovejo nanje ob upoštevanju potreb tako delodajalcev kot delavcev.
- Prenovljena direktiva 2006/54/EC
- Zagotavlja načela enakega obravnavanja žensk in moških, kar pomeni, da na podlagi spola ne sme priti do nobene diskriminacije, neposredne ali posredne.
 - Omogoča, da opredelitev diskriminacije vključuje “vsako manj ugodno obravnavanje žensk, povezano z nosečnostjo ali porodniškim dopustom”.
- Direktiva EU o očetovskem dopustu ne obstaja.

Evropski socialni dialog na področju usklajevanja poklicnega in družinskega življenja in enakosti spolov

- Okvirni sporazum o delu na daljavo – katerega so 16. julija 2002 podpisali evropski socialni partnerji (ETUC, UNICE/UEAPME in CEEP). Njegov namen je zagotoviti večjo zaščito delavcev v EU, ki delajo na daljavo. Določa splošen okvir glede pogojev zaposlovanja na daljavo in zagotavlja delavcem na daljavo enako splošno raven zaščite kot delavcem, ki opravljajo svojo dejavnost v prostorih delodajalca.
- Okvir ukrepov za enakost spolov – evropski partnerji so ga sprejeli leta 2005. Evropski socialni partnerji so v okviru le-tega določili štiri prednostne naloge, ki so pomembne in na osnovi katerih naj bi nacionalni socialni partnerji delovali v smeri večje enakosti spolov na delovnem mestu. Štiri prednostne naloge so:
- obravnava vloge spolov,
 - spodbujanje sodelovanja žensk pri odločanju,





e-leaflet #1

- podpora pri doseganju ravnotežja med poklicnim in družinskim življenjem,
- odpravljanje razlik v plačah med spoloma.

3. Trenutno stanje na področju usklajevanja poklicnega in družinskega življenja in enakosti spolov v sodelujočih državah

Projektne partnerji iz držav zahodnega Balkana (Hrvaška, Makedonija, Črna gora, Srbija, Albanija in Slovenija) so izpolnili vprašalnik o stanju na področju usklajevanja poklicnega in družinskega življenja in enakosti spolov, o socialnem dialogu na tem področju, veljavni zakonodaji in drugih pomembnih dokumentih o usklajevanja poklicnega in družinskega življenja ter enakosti spolov.

Na podlagi analize zbranih odgovorov je mogoče skleniti naslednje:

- Vse sodelujoče države urejajo porodniški dopust po rojstvu otroka.
- Nobena od sodelujočih držav ne nudi zakonske pravice glede očetovskega dopusta razen Slovenije.
- V večini sodelujočih držav obstajajo določbe, ki omogočajo usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, kot je delo s krajšim delovnim časom, zaščita nosečih delavk, zaščita staršev glede nadur in nočnega dela.
- Večina sodelujočih držav je sprejela pravno podlago, ki preprečuje neenakost med spoloma.
- V vseh sodelujočih državah je potrebno bolje urediti delovne pogoje, da bi postale prijazne družini.
- Obstaja možnost, da se ukrepe, ki olajšujejo usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, vključi v kolektivne pogodbe dejavnosti kakor tudi v kolektivne pogodbe na ravni podjetja.

V prihodnje sledi poročilo o nacionalnih analizah na tem področju, vključno z odgovori in priporočili projektne partnerjev.

4. Koristne povezave

- zakonodaja EU: <http://eur-lex.europa.eu/>
- evropski socialni dialog: <https://www.buinesseurope.eu/>
- druge koristne povezave:
 - <http://ec.europa.eu/>
 - http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_en.htm
 - <http://www.mddsz.gov.si/en/>

