

PROJEKTI ZDS

GEQUAL - USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA V KOLEKTIVNIH POGODBAH: VLOGA SOCIALNIH PARTNERJEV PRI SPODBUJANJU ENAKOSTI SPOLOV



Barbara Hrovatin

Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS) bo v marcu 2015 pričelo z delom na novem projektu »Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivnih pogodbah: Vloga socialnih partnerjev pri spodbujanju enakosti spolov (GEQUAL)«, ki naslavlja izziv, kako lahko socialni partnerji prispevajo k spodbujanju enakosti spolov, zlasti z vključevanjem te tematike v kolektivne pogodbe, saj zaposlitveni položaj in pravice zaposlenih vplivajo na položaj žensk in moških na vseh drugih področjih življenja.

Projekt GEQUAL, ki je sofinanciran iz Programa Norveškega finančnega mehanizma 2009–2014 in Programa Finančnega mehanizma EGP 2009–2014, vodi Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, partnerji pa so Fafo Inštitut za raziskave na področju dela in sociale (Norveška), Zveza svobodnih sindikatov Slovenije in Združenje delodajalcev Slovenije.

Glavna cilja projekta sta:

- povečati znanje in ozaveščenost vseh ciljnih skupin (socialni partnerji, delodajalci in delavci, med njimi zaposleni očetje, in splošna javnost) o pomenu ukrepov za lažje usklajevanje dela in družine, ki podpirajo enakost spolov in lahko prispevajo k večji uspešnosti poslovanja;
- v kolektivno pogajanje vključevati nove, inovativne ukrepe usklajevanja, ki naslavlajo aktualne izzive (aktivno očetovstvo, staranje prebivalstva, več žensk na vodilnih mestih v gospodarstvu itd.).

Poleg tega bo projekt okrepil stike med norveškimi in slovenskimi socialnimi partnerji ter spodbudil prenos norveških izkušenj in dobre prakse glede vključevanja enakosti spolov v kolektivna pogajanja.

PROBLEMATIKA

Enakost spolov je temeljno načelo sodobnih pravnih sistemov, zapisano v številnih mednarodnih aktih in nacionalnih ustavah; je temeljno načelo v slovenski pravni ureditvi in tudi v pravu EU. Za dejansko uresničitev tega temeljnega načela v praksi niso dovolj le zakoni, temveč so pomembni integralni pristop in medsebojno povezane politike na vseh področjih življenja. Tematika zadeva številne akterje oziroma relevantne deležnike. V tem okviru morajo imeti pomembno vlogo pri spodbujanju enakosti spolov tudi socialni partnerji, ki nosijo svoj del odgovornosti zlasti za uresničevanje tega načela na področju delovnih razmerij, kar poudarjajo tudi evropski socialni partnerji (Framework of Actions on Gender Equality, 2005). Razlike po državah so velike, pomen tega vprašanja pa v vsej EU izredno velik.

Položaj žensk in moških na trgu dela in v zaposlitvi ima pomemben vpliv tudi na položaj žensk in moških na drugih področjih. Zato je vloga socialnih partnerjev in kolektivnih pogodb, kot enega od instrumentov urejanja delovnih razmerij, ključna pri postopnem zmanjševanju obstoječih neenakosti na trgu dela, pri odpravljanju ovir, s katerimi se srečujejo ženske na svoji poklicni poti, pri oblikovanju učinkovitih podpornih ukrepov, ki olajšujejo usklajevanje dela in družine, itd. Še posebej v Sloveniji, kjer je kolektivno pogajanje dobro razvito in pokriva velik odstotek delavk in delavcev. Razvito kolektivno pogajanje na različnih ravneh, v različnih dejavnostih, poklicih in na ravni podjetij pa omogoča večjo prilagodljivost in

raznoverstnost ukrepov usklajevanja, upoštevajoč posebnosti poklica, dejavnosti, posameznega podjetja in potreb zaposlenih staršev.

Zdi se, da je ta pomen socialnih partnerjev in kolektivnega pogajanja za spodbujanje enakosti spolov v Sloveniji delno prezrt, zato je nujno, da se okrepi znanje in osveščenost v tej zvezi in tudi spodbudi raziskave na tem področju, kar je namen tega projekta.

Socialni partnerji v Sloveniji nekatera vprašanja enakega obravnavanja v delovnih razmerjih sicer vključujejo v kolektivna pogajanja, vendar pa tematiki enakosti spolov v sklenjenih kolektivnih pogodbah v splošnem ne namenjajo veliko pozornosti, predvsem pa ni opaziti sistematičnega, integralnega in proaktivnega pristopa socialnih partnerjev.

PRISPEVEK PROJEKTA K REŠEVANJU PROBLEMATIKE

Ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine, tudi v kolektivnih pogodbah (kar je fokus tega projekta), spodbujajo enake možnosti žensk in moških na trgu dela, povečujejo možnosti žensk pri dostopu do kvalitetnih delovnih mest, do usposabljanja in napredovanja, posledično imajo ženske več možnosti »prebiti stekleni strop« in zasesti vodilne položaje. Projekt se bo ukvarjal tudi z ukrepi v kolektivnih pogodbah, ki bi lahko olajšali ženskam dostop do najzahtevnejših, vodilnih in s tem tudi bolje plačanih mest (zmanjševanje vertikalne poklicne spolne segregacije). Projekt bo prav tako upošteval, da razporeditev vlog in odgovornosti v družinskem in zasebnem življenju močno opredeljuje tudi porazdelitev družbenih vlog in delitev dela med tipično »moške poklice« in »ženske poklice« in obratno; hkrati pa »tip« poklica, dela in dejavnosti, v katerem oseba dela (problem horizontalne poklicne segregacije spolov), posledično pomembno

vpliva na višino plačila za delo in je eden od glavnih vzrokov (poleg steklenega stropa) za razlike v plačilu žensk in moških. Projekt se bo ukvarjal tudi z vprašanjem, s kakšnimi novimi, inovativnimi ukrepi v kolektivnih pogodbah bi bilo mogoče spodbuditi aktivno očetovstvo in zmanjševati stereotipe o »tipično« ženskih in moških vlogah. Ukrepi v kolektivnih pogodbah ne smejo biti oblikovani le za ženske, temveč morajo spodbujati enakomerno porazdelitev starševskih obveznosti in zaposlitvenih možnosti za oba spola.

Usklajevanje delovnega, družinskega in zasebnega življenja je osrednje vprašanje evropske zaposlitvene, zdravstvene in socialne politike. Lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti namreč prispeva tudi k zmanjševanju stresa, izčrpanosti in izgorelosti na delovnem mestu, k splošnemu dvigu zdravja in dobrega počutja, zmanjšanju absentizma itd.

Projekt je zato usmerjen v krepitev znanja in povečanje ozaveščenosti socialnih partnerjev in drugih ciljnih skupin o pomenu ukrepov usklajevanja in o kompleksnosti vseh navedenih vidikov enakosti spolov. Ozaveščenost in znanje socialnih partnerjev pa sta ključna za to, da bodo v kolektivne pogodbe uvajali ukrepe, ki upoštevajo vse navedene vidike, podpirajo enakost spolov in prispevajo k večji uspešnosti poslovanja – tak, integralni pristop je najbolj učinkovit.

AKTIVNOSTI

Aktivnosti projekta so združene v štiri vsebinske sklope: raziskava, prenos znanja in izkušenj z Norveške, izobraževalni modul o usklajevanju dela in družine ter model ureditve ukrepov usklajevanja za bodoče kolektivno pogajanje.

V okviru projekta bo izvedena raziskava, ki bo usmerjena na vlogo socialnih partnerjev in kolektivnih pogodb pri oblikovanju

ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja ter pri spodbujanju enakosti spolov. Osrednje raziskovalno vprašanje bo, ali in koliko socialni partnerji v Sloveniji vključujejo to tematiko v svoja kolektivna pogajanja. Analizirani bodo posamezni ukrepi usklajevanja, ki jih urejajo kolektivne pogodbe (ali kolektivne pogodbe naslavlja aktualne izzive na tem področju, kot so aktivno očetovstvo, staranje prebivalstva, spodbujanje uravnotežene zastopanosti obeh spolov na vodilnih mestih v gospodarstvu itd.).

Pomemben del projekta je tudi krepitev bilateralnih odnosov med slovenskimi in norveškimi socialnimi partnerji in raziskovalci, ki se ukvarjajo z obravnavano tematiko. Eden od ciljev projekta je prenos izkušenj, znanj in primerov dobrih praks z Norveške glede vprašanja, kako učinkovito vključevati tematiko enakosti spolov ter ukrepe za lažje usklajevanje dela in družine v kolektivna pogajanja med socialnimi partnerji.

Partnerji bodo oblikovali izobraževalni modul o usklajevanju poklicnega in družinskega življenja, ki bo podprt z učnim gradivom in bo služil kot podlaga za izvajanje delavnic in podobnih aktivnosti socialnih partnerjev. Namen le-teh bo povečevanje znanj in osveščenosti o pomenu vključevanja enakosti spolov in ukrepov za lažje usklajevanje dela in družine v kolektivna pogajanja in v delovna okolja.

Upoštevajoč ugotovitve prvih treh vsebinskih sklopov bodo partnerji pripravili tudi model ureditve posameznih ukrepov usklajevanja poklicnega in družinskega življenja v kolektivnih pogodbah. Navedeno bodo socialni partnerji in njihovi pogajalci lahko uporabili bodisi za sklenitev okvirne kolektivne pogodbe o usklajevanju poklicnega in družinskega življenja bodisi za vključevanje posameznih ukrepov usklajevanja v bodoče kolektivne pogodbe na različnih ravneh.

Ves čas projekta bodo partnerji informirali strokovno in splošno javnost o poteku in

rezultatih projekta. Informiranje bo potekalo preko spletnih strani, komunikacije z mediji in člankov, ob koncu projekta pa bo izvedena zaključna konferenca.

Povzeto po projektni prijavi Inštituta za delo pri Pravni fakulteti.