

# UKREPI ZA LAŽJE USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA V KOLEKTIVNIH POGODBAH V SLOVENIJI<sup>1</sup>

Katarina Kresal Šoltes\*, Barbara Kresal\*\*

UDK: 331.106.24:349(347.61+331)

349.2(497.4)

**Povzetek:** Prispevek analizira vlogo socialnih partnerjev in kolektivnih pogodb pri oblikovanju ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja ter pri spodbujanju enakosti spolov. Osrednje raziskovalno vprašanje je bilo, ali in koliko socialni partnerji v Sloveniji že vključujejo to tematiko v svoja kolektivna pogajanja. V okviru raziskave je bil razvit indeks I (uskl) – indeks normativne vključenosti vidika lažjega usklajevanja dela in družine. Na vzorcu dvajsetih kolektivnih pogodb dejavnosti so bili analizirani posamezni ukrepi usklajevanja dela in družine, ki spodbujajo enakost spolov, pri čemer je bila posebna pozornost namenjena tudi aktualnim izzivom na tem področju, kot so na primer staranje prebivalstva in nove potrebe zaposlenih v zvezi s pomočjo njihovim starejšim družinskim članom, spodbujanje uravnotežene zastopanosti obeh spolov na vodilnih mestih, aktivno očetovstvo itd.

**Ključne besede:** usklajevanje dela in družine, kolektivne pogodbe, socialni partnerji, enakost spolov, indeks I(uskl)

<sup>1</sup> Članek predstavlja glavne izsledke raziskave Analiza kolektivnih pogodb v Sloveniji, ki jo je Inštitut za delo izvedel v okviru projekta GEQUAL (<http://www.institut-delo.com/S40300/GEQUAL>): »Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivnih pogodbah: Vloga socialnih partnerjev pri spodbujanju enakosti spolov«, ki se sofinancira iz programa Norveškega finančnega mehanizma 2009-2014 (<http://norwaygrants.si/>). Članek odraža stališča avtoric in zanj v nobenem primeru ne velja, da odražajo stališča nosilca Programa Norveškega finančnega mehanizma.

\* Katarina Kresal Šoltes, doktorica pravnih znanosti, namestnica direktorja Inštituta za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani. [katarina.kresal@pf.uni-lj.si](mailto:katarina.kresal@pf.uni-lj.si)

Katarina Kresal Šoltes, PhD, Deputy Director at the Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia

\*\* Barbara Kresal, doktorica pravnih znanosti, profesorica na FSD in EF Univerze v Ljubljani in raziskovalka na Inštitutu za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani; [barbara.kresal@fsd.uni-lj.si](mailto:barbara.kresal@fsd.uni-lj.si) PhD, Professor at the Faculty of Social Work and the Faculty of Economics and researcher at the Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia.

**MEASURES FOR BETTER RECONCILIATION OF PROFESSIONAL AND FAMILY RESPONSIBILITIES IN COLLECTIVE AGREEMENTS IN SLOVENIA**

**Abstract:** *The contribution analyses the role of social partners and collective agreements in designing the work-family balance measures and in promoting gender equality. The main research question was whether and to what extent the social partners in Slovenia already included this topic into their collective bargaining. Within the research the Index I(uskl) – the index of normative inclusion of aspect for easier reconciliation of work and family was developed. Using a sample of twenty sectoral collective agreements, measures for better reconciliation of work and family life, supporting gender equality, which are already regulated by collective agreements have been analysed. Special attention has been given to current challenges in this area, such as, for example, ageing of population and new needs of workers who care for their older family members, promotion of balanced gender representation in leading positions, active fatherhood, etc.*

**Key words:** *work-life balance, reconciliation of professional and family responsibilities, collective agreements, social partners, gender equality, Index I (uskl)*

**1. UVOD**

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 in načelna prepoved diskriminacije, temveč je pomemben integralni pristop. Izrednega pomena za večjo enakost med spoloma je zlasti tudi sistem različnih, medsebojno dopolnjujočih se in ustrezno oblikovanih ukrepov za lažje usklajevanje dela in družine.<sup>2</sup> Ti pa so lahko tudi predmet urejanja v kolektivnih pogodbah, saj so socialni partnerji pomembni akterji v tej zvezi in nosijo svoj del odgovornosti zlasti za uresničevanje načela enakosti spolov

<sup>2</sup> Ti naj bi spodbujali bolj uravnoteženo porazdelitev družinskih obveznosti in prispevali k bolj enakovrednemu položaju žensk in moških na trgu dela, v poklicnem življenju.

na področju delovnih razmerij, kar poudarjajo tudi evropski socialni partnerji.<sup>3</sup> Razlike po državah so velike, pomen tega vprašanja pa v vsej EU izredno velik.<sup>4</sup>

Usklajevanje delovnega, družinskega in zasebnega življenja je osrednje vprašanje evropske zaposlitvene, zdravstvene in socialne politike.<sup>5</sup> Vključujoč trg dela je eden od temeljev strategije Evropa 2020,<sup>6</sup> v zvezi s katero Evropski ekonomsko-socialni odbor<sup>7</sup> med drugim poudarja pomen zaveze in sodelovanja socialnih partnerjev in ugotavlja, da so socialni dialog in kolektivne pogodbe temeljni instrumenti za to, da se nacionalni reformni načrti dopolnijo z razsežnostjo spolov. Strategija za enakost žensk in moških 2010-2015<sup>8</sup> na več mestih poudarja pomen socialnih partnerjev in njihovih aktivnosti za povečanje dejanske enakosti žensk in moških. Evropski pakt za enakost spolov (2011-2020)<sup>9</sup>, ki ga je leta 2011 sprejel Svet EU, pa med ukrepi navaja tudi spodbujanje socialnih partnerjev in podjetij, da oblikujejo in uspešno izvajajo pobude v korist enakosti spolov.

Konec septembra 2015 je Evropska komisija objavila novo iniciativo, ki naj bi naslovila izzive lažjega usklajevanja dela in družine in ki naj bi nadomestila prejšnji propadli podvig na ravni EU iz leta 2008 glede prenove direktive o materinskem

<sup>3</sup> UNICE/UEAPME, CEEP in ETUC (2005): Framework of actions on gender equality ([http://www.etuc.org/IMG/pdf/framework\\_of\\_actions\\_gender\\_equality\\_010305-2.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf/framework_of_actions_gender_equality_010305-2.pdf)) s.4. Okvir ukrepov za enakost spolov, ki so ga Evropski socialni partnerji sprejeli leta 2005, določa štiri prioriteta področja, eno od njih je tudi *Podpora lažjemu usklajevanju delovnega in družinskega življenja*.

Socialni partnerji ne morejo posegati na vsa področja, vendar pa lahko tudi oni v okviru svojih raznolikih aktivnosti, vključno s kolektivnim pogajanjem in sklepanjem kolektivnih pogodb z ustrežno vsebino, ki vključujejo tudi ukrepe za lažje usklajevanje dela in družine, pomembno prispevajo k večji enakosti spolov na področju dela in poklicnega življenja.

<sup>4</sup> Broughton, A. (2011), Reconciliation of work, private and family life in the European Union, Eurofound, Dublin, <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveyreports/EU1101011D/EU1101011D.pdf>; Fredman, S. (2011), Discrimination Law, Oxford University Press, Oxford, 23; Demetriades S. et al. (2006), Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union, Eurofound, Dublin, s. 65.

<sup>5</sup> Broughton (2011).

<sup>6</sup> »Evropa 2020: Strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast« (COM(2010) 2020 final, 3. 3. 2010

<sup>7</sup> Dokument »Vprašanje enakosti spolov v strategiji Evropa 2020« (SOC/471, 17. 1. 2013 (<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.soc-opinions.23970>))

<sup>8</sup> COM(2010) 491 konč., 21. 9. 2010

(<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:SL:PDF>).

<sup>9</sup> UL C 155/10, 25. 5. 2011

(<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:SL:PDF>)

Gl. tudi *European Commission* (2015): Report on Equality between Women and Men 2014, Publication Office of the European Union, Luxembourg.

dopustu. Cilj nove iniciative na ravni EU je celovito posodobiti pravno ureditev in politiko na področju usklajevanja dela in družine ter sistemov ukrepov v podporo zaposlenim z družinskimi obveznostmi (predvidena je prenova direktive o materinskem dopustu, socialni partnerji naj bi pregledali direktive oz. njihove sporazume o starševskem dopustu, o zaposlitvi za določen čas in o delu s krajšim delovnim, omenja se uvedba nove pravice-dopusta za zaposlene, ki skrbijo za svoje starejše družinske člane, ter okrepitev nadzora in učinkovitosti direktiv o enakem obravnavanju).<sup>10</sup>

Raziskava glede vključevanja ukrepov za lažje usklajevanje dela in družine, ki spodbujajo enakost spolov, v kolektivne pogodbe v Sloveniji in celoten projekt GEQUAL se torej umešča v izredno aktualen okvir bistvenih izzivov na tem področju.

Članek v nadaljevanju najprej kratko predstavi okvir in domet raziskave ter pojasni nekatera metodološka vprašanja, sledi analiza rezultatov in predstavitev glavnih ugotovitev. Obravnava je strukturirana v vsebinske sklope, ki sledijo uporabljenim kazalnikom. Za tem je predstavljen Indeks normativne vključenosti vidika usklajevanja dela in družine v kolektivne pogodbe I(uskl), ki omogoča primerjave in spremljanje napredka skozi čas. Na koncu so strnjeno zbrani glavni poudarki in sklepne misli.

## 2. SPLOŠNO O RAZISKAVI

Osrednje raziskovalno vprašanje je bilo: *»Ali in koliko socialni partnerji v Sloveniji vključujejo tematiko usklajevanja delovnega in družinskega življenja ter s tem povezano vprašanje enakosti spolov v svoja kolektivna pogajanja?«* Izvedena je bila pravna analiza kolektivnih pogodb dejavnosti z vidika vprašanja, katere ukrepe usklajevanja urejajo ter kako (kakšna je njihova vsebina, kako so socialni partnerji oblikovali določbe, ki jih urejajo, kakšen je njihov domet, ali so namenjeni le določenim skupinam ali vsem delavcem itd.) Cilj analize že sklenjenih

---

<sup>10</sup> EC (2015): New start to address the challenges of work-life balance faced by working families ([http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015\\_just\\_012\\_new\\_initiative\\_replacing\\_maternity\\_leave\\_directive\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf), [http://europa.eu/epic/news/2015/20150923-new-start\\_en.htm](http://europa.eu/epic/news/2015/20150923-new-start_en.htm), 23. 9. 2015).

kolektivnih pogodb v Sloveniji kot ene od etap v celotnem raziskovalnem delu projekta GEQUAL<sup>11</sup> je bil ugotoviti posnetek obstoječega stanja.

Kolektivne pogodbe in kolektivno pogajanje so le eden od instrumentov, s katerimi lahko socialni partnerji delujejo v smeri večje dejanske uveljavitve enakosti spolov v praksi na področju dela in zaposlitve. Niso vsa vprašanja in vsi ukrepi primerni za urejanje s kolektivnimi pogodbami. Pri odločanju, kateri ukrepi so primerni za urejanje v kolektivnih pogodbah, je treba upoštevati pravno naravo kolektivnih pogodb, pravni okvir in značilnosti sistema kolektivnih pogodb Sloveniji.<sup>12</sup>

Socialni partnerji lahko sprejemajo zelo raznovrstne ukrepe za spodbujanje enakosti spolov, pri čemer so ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja le eni izmed njih, zelo pomembni, vendar ne edini. Če sledimo Okviru ukrepov za enakost spolov, jih je mogoče razvrstiti na štiri prioriteta področja:

- naslavljanje spolnih vlog,
- spodbujanje večje zastopanosti žensk na položajih odločanja,
- podpora usklajevanju delovnega in družinskega življenja,
- razreševanje razlik v plačilu moških in žensk.

Vsa področja so med seboj prepletena in soodvisna. Projekt GEQUAL in raziskava znotraj njega se usmerja in osredotoča le na tretje zgoraj omenjeno področje, torej na podporo usklajevanju med delom in družino.

Uvodoma je treba opozoriti tudi nato, da so kolektivne pogodbe lahko instrument spodbujanja enakosti spolov, prav tako pa so lahko tudi vir diskriminacije in nenekega obravnavanja žensk in moških. Poznamo primere iz preteklosti, kot na

---

<sup>11</sup> V okviru raziskovalnega dela projekta GEQUAL sta bili poleg te izvedeni še dve raziskavi o tem, kakšna so stališča socialnih partnerjev glede obravnavane tematike, saj je od tega odvisna njihova pripravljenost, s tem pa možnosti za vključevanje različnih ukrepov v bodoča kolektivna pogajanja: *Poje, A., Štamfelj, I.* (2015): Analiza prednosti in ovir vključevanja ukrepov usklajevanja v kolektivno pogajanje – pogled sindikatov, Ljubljana: ZSSS ([http://www.institut-delo.com/P/PDF/GEQUAL\\_ANALIZA\\_ZSSS\\_KONCNA\\_25\\_8\\_2015.pdf](http://www.institut-delo.com/P/PDF/GEQUAL_ANALIZA_ZSSS_KONCNA_25_8_2015.pdf)) in *ZDS* (2015): Analiza prednosti in ovir vključevanja ukrepov usklajevanja v kolektivno pogajanje – pogled delodajalcev, Ljubljana ([http://www.institut-delo.com/P/PDF/Analiza\\_ZDS.pdf](http://www.institut-delo.com/P/PDF/Analiza_ZDS.pdf)). Poleg tega je norveški Fafo Institute for Labour and Social Research pripravil študijo o norveških izkušnjah in primerih dobrih praks glede vključevanja teh ukrepov v kolektivne pogodbe: *Steen Jensen, R., Alsos, K.* (2015): Work-life balance – family friendly policies in Norway: Overview of the Norwegian experiences and cases of good practice, Oslo: Fafo ([http://www.institut-delo.com/P/PDF/GEQUAL\\_report\\_Norway.pdf](http://www.institut-delo.com/P/PDF/GEQUAL_report_Norway.pdf))

<sup>12</sup> O tem *Kresal Šoltes, K.* (2012), Vsebina kolektivne pogodbe, GV, Ljubljana; *Kresal Šoltes, K.* (2014): Pravna in vsebinska vprašanja prenove kolektivnih pogodb, Delavci in delodajalci št. 2-3/2014.

primer različne plačne lestvice za moške in za ženske z nižjimi plačami za ženske, ki so bile dogovorjene prav s kolektivnimi pogodbami, ipd. Takšnih očitnih primerov diskriminatornih določb danes v kolektivnih pogodbah praviloma ni več najti, vendar to ne pomeni, da ni treba biti pozoren pri analizi posameznih določb glede vprašanja, kakšen učinek imajo na ženske in na moške in ali morebiti ne gre za posredno diskriminacijo. Tudi pri oblikovanju ukrepov za lažje usklajevanje dela in družine v kolektivnih pogodbah je treba biti občutljiv za vprašanje, ali so oblikovani tako, da spodbujajo enakost spolov, enakomerno delitev starševskih obveznosti in enakovredni položaj ter enake možnosti v svetu dela, ali pa, nasprotno, utrjujejo uveljavljene vzorce stereotipnega porazdeljevanja vlog med ženske in moške, matere in očete, delavke in delavce. Pri oblikovanju kazalnikov in njihovem vrednotenju smo upoštevati tudi ta vidik.

Analiza je posebno pozornost namenila tudi vprašanju, ali obstoječe kolektivne pogodbe v Sloveniji naslavlja aktualne izzive na tem področju, kot so uravnotežena zastopanost obeh spolov na vodilnih mestih, aktivno očetovstvo, staranje prebivalstva in s tem zvezano vprašanje pravic zaposlenih, ki skrbijo za svoje starejše družinske člane itd. Zanimalo nas je, da je v zvezi s temi vprašanji v kolektivnih pogodbah najti kakšne posebne ukrepe.

Analiza je bila izvedena na vzorcu 20 kolektivnih pogodb dejavnosti. Vzorec je zajel veljavne kolektivne pogodbe praviloma vseh najpomembnejših dejavnosti v gospodarstvu v Sloveniji. Upoštevali smo uradni register, ki ga vodi ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.<sup>13</sup> Seznam kolektivnih pogodb, vključenih v vzorec, je v prilogi na koncu članka.

Analizo smo izvedli z uporabo 13 kazalnikov, ki so bili oblikovani posebej za to raziskavo.<sup>14</sup> Pri njihovem oblikovanju smo upoštevali naslednja izhodišča:

- kazalniki morajo upoštevati teoretska izhodišča, veljavni pravni okvir in stanje v praksi,
- kazalniki morajo slediti prioritetam iz mednarodnih in domačih strateških dokumentov s tega področja,

---

<sup>13</sup> Evidenca kolektivnih pogodb dejavnosti ([http://www.mdds.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/socialno\\_partnerstvo/evidenca\\_kolektivnih\\_pogodb/](http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/evidenca_kolektivnih_pogodb/); zadnja posodobitev, upoštevana v raziskavi, na dan 31. 8. 2015).

<sup>14</sup> Vsak kazalnik ima: številko, kratico in ime; obrazložitev namena (zakaj je bil oblikovan); opis vsebine (katere vsebine/določbe kolektivnih pogodb se upoštevajo pri njegovem vrednotenju) in vrednotenje (določitev maksimalne in minimalne vrednosti, opis metodologije vrednotenja).

- kazalniki morajo slediti vsem štirim prioriteta iz Okvira ukrepov za enakost spolov, ki so ga na EU ravni sklenili evropski socialni partnerji,
- kazalniki se nanašajo na tiste vsebine in ukrepe, ki so primerni za urejanje s kolektivnimi pogodbami,
- kazalniki naj omogočajo spremljanje napredka, zajemajo naj v praksi že uveljavljene ukrepe in tudi take, ki še niso večinsko uveljavljeni, bi pa v prihodnosti lahko bili.

Na podlagi vseh kazalnikov smo oblikovali Indeks normativne vključenosti vidika lažjega usklajevanja dela in družine v kolektivne pogodbe.

$$I(\text{uskl})_{\text{KP}(m)} = \frac{\sum \text{Kaz}(n)_{\text{KP}(m)}}{\sum \text{Kaz}(n)_{\text{max}}} \times 100$$

Kaz(n) – izbrani kazalec, n = 1 - 13

KP(m) – izbrana kolektivna pogodba dejavnosti, m = 1 - 20

Poudariti je treba, da gre za *pravno analizo*, ki kaže *normativno* stanje (vsebnost ukrepov v kolektivnih pogodbah) in *ne dejansko* stanje (izvajanje teh ukrepov v praksi). Indeks smo izračunali tako, da smo primerjali pripisane vrednosti kazalnikov za konkretno kolektivno pogodbo z maksimalnimi vrednostmi kazalnikov. Pri čemer je  $\sum \text{Kaz}(n)_{\text{KP}(m)}$  vsota vseh pripisanih vrednosti kazalnikov od Kaz(1) do Kaz(13) za konkretno kolektivno pogodbo dejavnosti KP(m),  $\sum \text{Kaz}(n)_{\text{max}}$  pa je vsota vseh maksimalnih vrednosti kazalnikov od Kaz(1) do Kaz(13). Vrednost indeksa I(uskl) je od 0 do 100. Bolj kot se približa vrednosti 100, večja je vključenost normativnega vidika lažjega usklajevanja dela in družine v kolektivno pogodbo.

Seznam kazalnikov:

Kaz(1): *Uravnotežena zastopanost*

Kaz(2): *Ženske na zahtevnejših, vodstvenih in vodilnih delovnih mestih*

Kaz(3): *Skrajševanje polnega delovnega časa*

Kaz(4): *Omejevanje nadurnega dela*

Kaz(5): *Prilagodljivo, družini prijazno razporejanje delovnega časa*

Kaz(6): *Delo na domu in delo v drugem kraju*

Kaz(7): *Letni dopust*

Kaz(8): *Odsotnost zaradi družinskih obveznosti*

Kaz(9): *Prilagajanje na šolo/vrtec*

Kaz(10): *Vrnitev na delo po starševskem dopustu*

Kaz(11): *Skrb za starejše družinske člane*

Kaz(12): *Spodbujanje aktivnega očetovstva*

Kaz(13): *Razlike v plačilu, povezane z družinskimi obveznostmi*

### 3. ANALIZA REZULTATOV IN GLAVNE UGOTOVITVE

#### 3.1. Uravnotežena zastopanost obeh spolov v postopkih in institucijah socialnega dialoga

Kazalnik *Kaz(1)* zajema ukrepe za uravnoteženo zastopanost obeh spolov v postopkih in institucijah socialnega dialoga, kolektivnega pogajanja, ki naslavljajo delež žensk in moških v pogajalskih telesih, skupnih organih ipd.

Pomembno je, kdo so predstavniki vsake od strani socialnih partnerjev, ki sodelujejo v teh postopkih in strukturah, ki so lahko bolj ali manj institucionalizirane, vsekakor pa imajo lahko neposreden ali posreden vpliv na samo vsebino kolektivne pogodbe, njeno izvajanje, interpretacijo posameznih določb kolektivne pogodbe itd. Pomembno je, da se z ustrezno zastopanstvo obeh spolov v takšnih postopkih in strukturah zagotovi vključevanje različnih pogledov in poudarkov, ki so pomembni za ženske in za moške, občutljivost za vprašanja, ki se tičejo tako moških kot žensk ter da se s tem zagotovi večja ozaveščenost za vključevanje vidika enakosti spolov v kolektivno pogajanje.

Navedeno je pomembno v dveh pogledih. Najprej je že samo dejstvo, da se zagotovi uravnotežena zastopanost obeh spolov na položajih odločanja, prispevek k večji dejanski enakosti žensk in moških.<sup>15</sup> Poleg tega neposrednega učinka je pričakovati tudi posredni učinek, ko ustrezna uravnotežena sestava pogajalskih teles in podobnih organov omogoča in spodbuja, da se v njih izpostavijo tudi

---

<sup>15</sup> V zadnjem času je izpostavljeno zlasti vprašanje uravnotežene zastopnosti obeh spolov na položajih odločanja v gospodarstvu. Prim. *Kresal, B.* (2013), Kvote za uravnoteženo zastopanost spolov v organih gospodarskih družb, Podjetje in delo, let. 39, št. 5, str. 847-860. Predlog direktive o kvotah ([http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0614:FIN:sl:PDF; COM\(2012\) 614 konc., 14.11.2012](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0614:FIN:sl:PDF; COM(2012) 614 konc., 14.11.2012)).



vprašanja, ki bolj zadevajo en ali drug spol, ter oblikujejo stališča, ki uravnoteženo upoštevajo (lahko različne) interese žensk in moških na področju dela.

Ta kazalnik ima lahko najvišjo vrednost 1 in le tri kolektivne pogodbe od dvajsetih (15%) so dobile vrednost 1, ostalih 17 (85%) pa vrednost 0, kar kaže na to, da *zaenkrat tovrstnih ukrepov praviloma ni v kolektivnih pogodbah*.

V okviru avtonomije, ki jo uživajo socialni partnerji, naj bi sicer res prvenstveno vsak socialni partner pri sebi, v svojih notranjih organizacijskih pravilih ter v svoji praksi določil ustrezne cilje v smeri bolj enakomerne zastopanosti obeh spolov (npr. v svojih najvišjih organih, v pogajalskih telesih idr.), vendar menimo, da bi hkrati tudi z določbami v samih kolektivnih pogodbah lahko spodbudili ta proces.

Zaenkrat so te vsebine v analiziranih kolektivnih pogodbah prezrte. *Nobena od analiziranih kolektivnih pogodb ne določa minimalnega deleža* zastopanosti obeh spolov v nobenem skupnem telesu oz. postopku, ki ga urejajo kolektivne pogodbe (kvote) niti nima določenih kakršnihkoli ciljev v tej smeri. Velika večina kolektivnih pogodb tudi ne določa *objektivnih pogojev* za sestavo skupnih teles oz. za sodelovanje v različnih postopkih v zvezi s spremljanjem izvajanja ali reševanja sporov iz kolektivnih pogodb, z izjemo treh novih kolektivnih pogodb, sklenjenih po uveljavitvi novega ZDR-1.<sup>16</sup> Z vnaprejšnjim določanjem objektivnih pogojev v kolektivni pogodbi je sestava bolj transparentna, kar je v korist uresničevanju načela enakih možnosti. Kakršnihkoli drugih ukrepov na tem področju v kolektivnih pogodbah ni najti.

### 3.2. Ženske na zahtevnejših, vodstvenih in vodilnih delovnih mestih

Kazalnik *Kaz(2)* pokriva ukrepe za spodbujanje enakega dostopa žensk in moških do zahtevnejših, vodstvenih in vodilnih delovnih mest, do položajev odločanja v podjetjih. Z različnimi ukrepi, vključno z ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine, je to mogoče izboljšati.

Podobno kot pri zastopanosti na področju socialnega dialoga je tudi zagotavljanje uravnotežene zastopanosti obeh spolov na položajih odločanja v podjetjih pomembno v dveh pogledih: že sam dostop do teh mest pomeni bolj enake mo-

---

<sup>16</sup> To so kolektivna pogodba za komunalne dejavnosti, za papirno dejavnost in za tekstilno, oblačilno, usnjarsko industrijo. Določajo pogoje, ki jih morajo izpolnjevati osebe, da jih pogodbene stranke lahko imenujejo na liste arbitrov in liste mediatorjev.

žnosti (razbitje t.i. steklenega stropa), poleg tega to lahko pomeni vključevanje različnih vidikov in bolj ustrezno upoštevanje različnih interesov tako moških kot žensk pri urejanju delovnih razmerij v praksi (posredni učinek).

Tudi ta kazalnik ima najvišjo vrednost 1, dosegle pa so jo zgolj štiri kolektivne pogodbe od dvajsetih (20%), medtem ko je 16 kolektivnih pogodb (80%) pridobilo vrednost 0. Socialni partnerji torej ukrepov v podporo ženskam na zahtevnejših, vodstvenih in vodilnih mestih zaenkrat ne dogovarjajo v kolektivnih pogodbah.

Določb o kvotah ali ciljih v tej smeri ne določa nobena analizirana kolektivna pogodba, prav tako jih kar štiri petine ne določa prav nobenih kakršnihkoli drugih ukrepov, ki bi neposredno ali posredno spodbujali uravnoteženost obeh spolov na vodilnih delovnih mestih. Le pri eni petini kolektivnih pogodb smo našli določbe, ki vsaj na načelni ravni omenjajo zahtevo po enakem dostopu in sicer v zvezi s sistemom napredovanja in sistemom izobraževanja.

Kot primer dobre prakse je ureditev v zvezi z zagotavljanjem *enakega dostopa do sistema napredovanja* v Kolektivni pogodbi za elektroindustrijo.<sup>17</sup> Drugi primer dobre prakse se nanaša na *enak dostop do izobraževanja in usposabljanja pri delodajalcu ne glede na spol*.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Ta določa, da »delodajalec zagotavlja enake možnosti za napredovanje delavcev pri delu« ter da »delodajalec organizira spremljanje razvoja delavcev v smislu delovne kariere, njihovega izobraževanja in usposabljanja za delo, kar je podlaga za odločitev o napredovanju delavcev.« (44/3 čl.). Podobno določata tudi kolektivni pogodbi za kovinsko industrijo ter za kovinske materiale in livarne (44. čl. KPKovML in 43. čl. KPKovInd). Takšne določbe dajejo nastavke za možen razvoj aktivnejšega pristopa v praksi, še zlasti v povezavi z določbami iz teh kolektivnih pogodb, ki določajo obveznost vsaj enkrat letnega poročanja in zagotavljanja sindikatom podatkov o politiki zaposlovanja, izvajanju ukrepov za zaščito delavcev pred diskriminacijo, sistemu plač, izkoriščenosti delovnega časa, idr. (glej člene 36/4,5,6,7 KPKovMLiv, 35/4 KPElektInd, 35 čl. KPKovInd).

<sup>18</sup> Kolektivna pogodba za tekstilno, oblačilno in usnjarsko dejavnost v določbi o planiranju izobraževanja pri delodajalcu (44. čl) določa, da morata »delodajalec in sindikat skrbeti, da so s planom dogovorjene oblike izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja, pod enakimi pogoji dostopne vsem delavcem, ne glede, ...ali gre za moške ali ženske, ...«. Če se zavedamo, da je predpogoj za razvoj kariere in pridobitev potrebnih kompetenc za zasedbo vodilnih delovnih mest nenehno usposabljanje in izobraževanje pri delodajalcu, potem je takšna določba dober nastavek in podlaga, ki omogoča aktivnejšo vlogo socialnih partnerje na tem področju.

### 3.3. Družini prijazno urejanje delovnega časa (trajanje in razporejanje)

Kazalnike *Kaz(3)*, *Kaz(4)* in *Kaz(5)* je treba obravnavati v skupnem kontekstu, saj se vsi nanašajo na delovni čas - dolžino delavnika, možnosti za njegovo podaljševanje in razporejanje ter vnaprejšnjo predvidljivost. Le ob skupni obravnavi vprašanj, kot so skrajševanje polnega delovnega časa, omejevanje nadurnega dela glede na zakon ter prilagodljivo, družini prijazno razporejanje delovnega časa, lahko dobimo celovito sliko o morebitnem prispevku kolektivnih pogodb v primerjavi z zakonom glede ugodnejšega urejanja delovnega časa za delavce z družinskimi obveznostmi.

Predolgi, neugodni in nepredvidljivi delavniki so namreč ena od največjih ovir za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja za oboje, moške in ženske. Ker imajo navedeni trije kazalniki velik in neposredni pomen za vse delavce z družinskimi obveznostmi ter zaradi kompleksnosti in raznolikosti njihovih posameznih sestavnih elementov, smo vsakemu od njih dodelili maksimalno vrednost 2.

Delovna zakonodaja omogoča *skrajševanje polnega delovnega časa* s kolektivnimi pogodbami. To je bila tudi izkušnja s kolektivnimi pogodbami v preteklosti. Krajši delavniki pomenijo več časa na razpolago za družino. Zato je pomembno, ali kolektivne pogodbe to možnost, ki jim jo daje zakonodaja in ki bi lahko prispevala k lažjemu usklajevanju dela in družine, posledično pa tudi k večji enakosti žensk in moških na področju dela, izrabijo.<sup>19</sup>

Poleg drugih pozitivnih učinkov skrajševanja polnega delovnega časa (večja varnost in zdravje pri delu, zaposlitveni vidik v smislu zmanjševanja brezposelnosti itd.) teorija izpostavlja tudi protidiskriminacijski vidik.<sup>20</sup> Zanimiva je ugotovitev, da se je delovni čas na posameznega delavca sicer skrajševal v razvoju, vendar pa se je z vidika posameznega gospodinjstva v povprečju delovni čas pravzaprav podaljšal (če skupaj seštejemo delovni čas obeh partnerjev, očeta in matere, je v povprečju delovni čas obeh daljši kot prej, tako da je sedaj na voljo manj časa za

<sup>19</sup> Od pozitivnih učinkov skrajševanja polnega delovnega časa je treba razlikovati uvajanje oblik krajšega delovnega časa, ki je zvezan z manjšim, sorazmernim obsegom pravic delavcev. O tem npr. *Sandor, E.* (2011): Part-time work in Europe, European Company Survey 2009, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

<sup>20</sup> O pozitivnih vidikih npr. *Kresal, B.* (2008): Skrajševanje delovnega časa. Delavci in delodajalci, let. 8, št. 4, str. 617-633; *ILO* (2011): Working time in the twenty-first century, Geneva. *Golden, L.* (2011). The effects of working time on productivity and firm performance: a research synthesis paper, ILO, Geneva, s. 6-8; *ILO* (2007): Decent Working Time – Balancing Workers' Needs with Business Requirements, Geneva.

družinske, zasebne obveznosti). S tega vidika je smiselno, da se skrajšuje polni delovni čas na splošno za vse ter s tem omogoča obema staršema lažje vključevanje v zaposlitev ob hkratnem angažiranju v družinskem življenju.<sup>21</sup> Namesto da en starš, praviloma mati, začne delati s krajšim delovnim časom zaradi skrbi za otroke, drug starš pa ima pretirano dolge delovnike, bi se tako delovni čas – posledično pa tudi preostali čas – bolj enakomerno porazdelil med oba spola.

Enako kot za skrajševanje polnega delovnega časa velja tudi za *omejevanje nadurnega dela*, saj oboje povečuje razpoložljiv (prosti) čas, ki se nameni tudi za družinske obveznosti. Omejevanje s kolektivnimi pogodbami je lahko različno: dogovorjene so strožje časovne omejitve, krajša referenčna obdobja, strožji pogoji/primeri, kdaj je dopustno uvesti nadurno delo, predvideno je soglasje delavca itd.

Treba je poudariti, da strožje splošno omejevanje nadurnega dela za vse delavce pozitivno učinkuje tudi na tiste z družinskimi obveznostmi in krepi enakost spolov. Saj v tem primeru vsi razpolagajo z več časa, vsi – tako delavke kot delavci – lahko namenjajo več časa družinskim in domačim opravilom. Če je treba opravljati veliko nadur, se prej pokaže potreba po tem, da en starš začne delati krajši delovni čas ali da popolnoma prekine kariero zaradi družine, in to so pogosteje ženske kot moški. V primeru obsežnega uvajanja nadurnega dela v praksi pa se tudi prej pojavi potreba po tem, da se predpisuje posebne omejitve za določene skupine delavcev, med njimi tudi za tiste z družinskimi obveznostmi. Seveda je to ukrep za lažje usklajevanje dela in družine, vendar pa obstaja riziko, da učinkuje tako, da utrjuje obstoječe vzorce porazdelitve starševskih in družbenih vlog, saj bodo zlasti matere uveljavljale omejitve nadurnega dela (tako kot zlasti one uveljavljajo krajši delovni čas zaradi starševstva), to pa bo posledično lahko poslabševalo zaposlitveni položaj in karijerne možnosti žensk ter poglobljalo neenakost med spoloma, namesto da bi jih zmanjševalo. Vendar pa po drugi strani v primeru predolгих delovnikov lahko prav te posebne določbe (dodatne posebne omejitve nadurnega dela) v korist delavk in delavcev z družinskimi obveznostmi sploh omogočijo njihovo zaposlitev oziroma ohranitev zaposlitve, ko imajo majhne otroke.

Tudi neustrezna razporeditev delovnega časa (z *nepredvidljivimi delovniki* in/ali v *družini neprijaznem času, kot so vikendi, prazniki, ponoči ipd.*) pomeni,

---

<sup>21</sup> Anxo, D. (2007): Working time patterns among industrialized countries: a household perspective, V: Messenger, J.C. (ed.): Working time and workers' preferences in industrialized countries – finding the balance, ILO, Ženeva, str. 60-107.

da so tako številne ženske kot številni moški pred izbiro »ali delo ali družina«, pri čemer – zaradi tradicionalnih porazdelitev vlog in stereotipov – pri večini moških pretežno prevlada delo/poklic v škodo družinskega življenja, pri večini žensk pa v večji meri prevladajo družinske obveznosti v škodo njihovega poklicnega udejstvovanja in položaja na trgu dela. Oboji so za nekaj prikrajšani.

Če ni ustrezne splošne (*družini prijazne*) ureditve delovnega časa, potem so posebni ukrepi v korist zaposlenih staršev glede razporejanja delovnega časa nujno potrebni, saj sicer sploh ne bi mogli kombinirati skrbi za otroke, družinskih obveznosti in zaposlitve. Zelo je pomembno, kako so oblikovani ti ukrepi, da se izognemo nevarnosti bumerang učinka v smislu večje zadržanosti delodajalcev pri zaposlovanju žensk in da resnično pripomorejo tudi k enakopravnejšemu položaju obeh spolov v poklicnem življenju.

*Če je splošna ureditev delovnega časa ustrezna in razumna (družini prijazna), potem so potrebe po posebnih ukrepih in pravicah le v korist delavk in delavcev z družinskimi obveznostmi manjše.*

Glede kazalnika (3) o skrajševanju polnega delovnega časa se je po pričakovanju izkazalo, da zaenkrat velika večina kolektivnih pogodb sploh ne ureja tega pomembnega vidika delovnega časa (kar štiri petine pogodb je pridobilo vrednost 0, samo štiri vrednost 1, nobena pa ni pridobila vrednosti 2).

Vrednost kazalnika (3)	0	1	2
število kolektivnih pogodb	16	4	0
delež kolektivnih pogodb	80%	20%	0%

Tudi kazalnik (4) o omejevanju nadurnega dela ima lahko maksimalno vrednost 2, za razliko od prejšnjih kazalnikov pa ima lahko tudi negativno vrednost -1, ki se pridobi, če kolektivna pogodba ne ureja prav nobenega vidika nadurnega dela za delavca ugodneje od zakona in hkrati izkorišča zakonsko možnost urejanja nadurnega dela za delavca manj ugodno od zakona (možnost urejanja *in peius* v skladu 9/3 členom v zvezi s 144. členom ZDR-1).

*Vrednost -1 izkazuje, da je ureditev nadurnega dela v določeni kolektivni pogodbi še bolj fleksibilna od zakona in da je situacija z vidika lažjega usklajevanja poklicnega in družinskega življenja za delavca slabša, kot pa bi bila, če kolektivne pogodbe ne bi bilo in bi veljal le zakon.* Raziskava je pokazala, da

je takšnih več kot polovica kolektivnih pogodb (12 od 20 kolektivnih pogodb). Če k tem prištejemo še štiri, ki so pridobile vrednost 0, potem *kar štiri petine kolektivnih pogodb (80%) nadurnega dela ne ureja za delavce nič bolje od zakona ali ga ureja celo slabše od zakona*.

Le štiri kolektivne pogodbe so pridobile vrednost 1, kar pomeni, da razen tega, da so izkoristile zakonsko možnost urejanja *in peius* (širijo dopustne primere, določajo referenčna obdobja), pa so hkrati v primerjavi z zakonom razširile tudi možnost odklonitve nadurnega dela bodisi za vse delavce bodisi samo za delavce z družinskimi obveznostmi. Ena kolektivna pogodba pa je dodatno možnost odklonitve nadurnega dela podelila zgolj delavkam (materam), ne pa tudi delavcem (očetom), zato takšnega neutemeljenega dodeljevanja pravic različno glede na spol nismo šteli kot ukrepa za spodbujanja enakosti spolov na področju dela. Nobena kolektivna pogodba ni pridobila maksimalne vrednosti 2.

Vrednost kazalnika (4)	-1	0	1	2
število kolektivnih pogodb	12	4	4	0
delež kolektivnih pogodb	60%	20%	20%	0%

Primeri dobrih praks iz analiziranih kolektivnih pogodb se nanašajo na širitev možnosti odklonitve nadurnega dela s strani delavca, kadar to terjajo v kolektivni pogodbi opredeljene družinske obveznosti.<sup>22</sup> Kot primer slabe prakse z vidika spodbujanja enakosti spolov lahko navedemo 90. člen kolektivne pogodbe bančništva.<sup>23</sup>

Tudi pri kazalniku (5) o družini prijaznem razporejanju delovnega časa nobena kolektivna pogodba ni pridobila maksimalne vrednosti 2. Pet jih ima vrednost -1,<sup>24</sup> sedem vrednost 0,<sup>25</sup> osem pa je takšnih, ki so pridobile vrednost 1, kar pomeni,

<sup>22</sup> Prim. npr. 22/2 čl. Kolektivne pogodbe za kovinske materiale in livarne, enako npr. tudi Kolektivna pogodba elektroindustrije (16/3 čl.) in Kolektivna pogodba kovinske industrije (22. čl.).

<sup>23</sup> Ta neutemeljeno dodeljuje možnost odklonitve nadurnega dela različno za delavce glede na spol (»poleg primerov, navedenih v zakonu, je za delo preko polnega delovnega časa potrebno pridobiti predhodno soglasje matere z otrokom do 5 (petega) leta starosti«).

<sup>24</sup> Vrednost -1 pomeni, da kolektivna pogodba ureja (pre)razporejanje za delavca slabše od zakona (določanje pravic *in peius* na podlagi 9/3 čl. v zvezi s 158. čl. ZDR-1) in hkrati tudi nima nobenih drugih kakršnihkoli ugodnejših določb od zakona glede (pre)razporejanja za delavce z družinskimi obveznostmi.

<sup>25</sup> Skupaj torej 12 (kar 60%) takšnih, ki urejajo razporejanje za delavca nič bolj ugodno ali celo slabše kot zakon.

da kolektivna pogodba sicer razširja možnosti za še bolj fleksibilno razporejanje delovnega časa v primerjavi z zakonom v korist delodajalca, vendar hkrati določa tudi vsaj kakšno pomembnejšo omejitev ali pogoj za delodajalca, ki delavcu z družinskimi obveznostmi zagotavlja bodisi ugodnejše razporejanje bodisi večjo predvidljivost delavnika.

Vrednost kazalnika (5)	-1	0	1	2
število kolektivnih pogodb	5	7	8	0
delež kolektivnih pogodb	25%	35%	40%	0%

Primeri dobrih praks iz kolektivnih pogodb v tej zvezi so lahko splošne določbe o ugodnejšem ali najbolj ugodnem delovnem času za delavce z družinskimi obveznostmi,<sup>26</sup> konkretnije opredeljevanje, kaj vse se šteje za družinske obveznosti,<sup>27</sup> postopek uveljavljanja te pravice,<sup>28</sup> vzpostavitev skupnega monitoringa na paritetni osnovi<sup>29</sup> in še nekatere druge.

Določbe glede razporejanja delovnega časa za *delavce, ki delajo krajši delovni čas zaradi koristi otroka* ima šest kolektivnih pogodb. V glavnem določajo, da se v tem primeru razporeditev določi z dogovorom med delavcem in delodajalcem, ne določajo pa v tej zvezi konkretnjših pogojev ali zavez za delodajalca kot

<sup>26</sup> Tako npr. 11/2 čl. KPGoST, 14/7 čl. KPElektInd, 34/2 čl. KPObrt, 19. čl. KPPOštK, 88. čl. KPBanč, 41. čl. KPDrobG.

<sup>27</sup> Tako npr. 14/7 čl. KPElektroind: »varstvo predšolskega otroka, ki nima zagotovljenega varstva; varstvo in vzgoja šoloobveznega otroka, če je delavec samohranilec; varstvo otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, dokler je delavec dolžan skrbeti zanj; varstvo odraslega družinskega člana, ki potrebuje stalno postrežbo ali pomoč za opravljanje osnovnih življenjskih potreb; dalj časa trajajoča bolezen zakonca ali osebe, ki z delavcem živi v skupnosti, ki je izenačena z zakonsko zvezo«.

<sup>28</sup> Tako npr. 14/8 čl. KPElektroind: delavec z družinskimi obveznostmi lahko s pisno vlogo skupaj z dokazili predlaga delodajalcu zanj najugodnejši raspored delovnega časa, v katerem lahko potem dela za čas takšne odobritve, ima pa obveznost tekočega obveščanja delodajalca o vseh okoliščinah, ki vplivajo na takšno odobritev.

<sup>29</sup> Tako npr. 14/5 čl. KPElektInd: pravna podlaga za razvoj aktivnejšega pristopa socialnih partnerjev na tem področju, saj predvideva s strani delodajalca in sindikata (v 90 dneh od uveljavitve kolektivne pogodbe) oblikovanje »paritetnega načina spremljanja ureditve delovnega časa in oblikovanja predlogov v cilju humanega urejanja delovnega časa«. Podobna določba o paritetnem spremljanju tudi v 36/8 čl. KPKovML.

močnejše pogodbene stranke,<sup>30</sup> z nekaj izjemami.<sup>31</sup> Vendar pa analiza veljavnih kolektivnih pogodb pokaže, da pravice do dela s krajšim delovnim časom ne razširjajo še na druge kategorije delavcev z družinskimi obveznostmi, ampak jih dodeljujejo samo delavcem s starševskimi obveznostmi.<sup>32</sup>

Ker zakon ne določa nobenih omejitev glede razporejanja dela v neugodnem delovnem času kot je *delo na nedeljo, praznike in proste dneve ter soboto* (razen pravice do dodatka zaradi neugodnega delovnega časa iz 128. čl. ZDR-1) bi lahko pričakovali, da bodo to vrzel zapolnile kolektivne pogodbe. Vendar z izjemo kolektivne pogodbe za trgovino KPTrg, ki je primer dobre prakse v tej zvezi,<sup>33</sup> nobena druga kolektivna pogodba ne določa omejitev za delo na tak dan, niti za vse delavce niti samo za delavce z družinskimi obveznostmi. Dodatnih omejitev poleg tistih iz zakona glede *nočnega dela* prav tako ne vsebuje nobena kolektivna pogodba, kot tudi ne omejitev za delo na soboto.

### 3.4. Kraj opravljanja dela

Kazalnik *Kaz(6)* meri, ali kolektivna pogodba ureja možnost za delo na domu na predlog delavca in ali omejuje napotitve delavcev na delo v drug kraj.

Poleg dolgih delovnikov, nadurnega dela, neugodnega (pre)razporejanja delovnega časa se razpoložljiv (prosti) čas, ki ga lahko zaposleni starši namenijo družini, skrbi za otroke in gospodinjskemu delu, lahko pomembno skrajša tudi zaradi dolge poti na delo. Možnost dela na domu oz. kombiniranja dela na domu z delom v prostorih delodajalca ter dodatne omejitve za delodajalca v primeru

<sup>30</sup> Tako KP Graf, KPČasZK, KPCestG, KP PoštK.

<sup>31</sup> Tako npr. KP Banč, ki k temu dodaja, da si mora delodajalec na predlog delavca prizadevati, da omogoči dopoldanski delovni čas in KP DrobG, ki v tej zvezi določa pravico delavca, da dela brez prekinitve. Ob tem je treba upoštevati še dodatno omejitev, ki jo za vse delavce s krajšim delovnim časom (torej tudi tiste, ki tako delajo zaradi koristi otroka) določajo nekatere kolektivne pogodbe v zvezi z *deljenim delovnim časom* (KP Trg, KP GostT, KP TekstOU, KP Banč, KP DrobG) in sicer, da si mora delodajalec v tem primeru prizadevati, da delavcu omogoči delo brez prekinitve.

<sup>32</sup> Prim. 26. čl. prejšnje kolektivne pogodbe za kmetijstvo in živilstvo.

<sup>33</sup> Prim. 40. - 42. čl. KP Trg. Za delo na nedeljo, praznike in proste dneve KP Trg določa časovne omejitve ter prepoved odreditve za določene delavce s starševskimi obveznostmi. Ta kolektivna pogodba določa največje dopustno število nedelj na mesec in na koledarsko leto ter največje dopustno število delovnih dni na prost dan na koledarsko leto za posameznega delavca itd.



napotitve delavca z družinskimi obveznostmi na delo v drug kraj, sta dva ukrepa, ki lahko omogočita lažje kombiniranje delovnih in družinskih obveznosti.

Glede na to, da delovna zakonodaja v zvezi z delom na domu ureja le položaj in pravice delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za delo na domu ali na daljavo, je lahko vloga kolektivnih pogodb v tem, da nadgradijo zakonsko ureditev glede vprašanja, *kdaj in pod kakšnimi pogoji imajo morda delavci pravico do takšne oblike dela* (npr. podobno kot je z zakonodajo urejena pravica do krajšega delovnega časa zaradi starševstva). V okviru tega kazalnika nas ne zanima toliko, ali so natančneje urejene pravice v primeru dela na domu, ampak zlasti vprašanje, ali kolektivna pogodba določa objektivne kriterije oz. pogoje, pod katerimi ni mogoče zavrniti delavčevega predloga za delo na domu.

Oddaljenost kraja opravljanja dela od delavčevega bivališča prav tako lahko vpliva za lažje ali težje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti. Motnjo družinskemu življenju lahko, ne pa nujno, predstavlja tudi selitev v drug kraj zaradi potreb zaposlitve in dela (drugo okolje, izločitev iz poznanega šolskega in lokalnega okolja otroka, izguba socialnih stikov in družbenih mrež itd.). V okviru tega kazalnika nas je zanimalo, ali kolektivne pogodbe urejajo pogoje ter posebne omejitve za napotitev delavca z družinskimi obveznostmi na delo v drug kraj.

Nobena kolektivna pogodba ni pridobila vrednosti 2, ker nobena ne ureja obeh vidikov ugodneje od zakona. Pravzaprav nobena kolektivna pogodba ne ureja možnosti dela na domu na predlog delavca na način, ki bi ga lahko ocenili kot pomembnejše ugodnejšega od zakona.<sup>34</sup> Več kot polovica, 12 kolektivnih pogodb pridobilo vrednost 1, ker urejajo omejitve za napotitev delavca na delo v drug kraj. Kar 8 (40%) analiziranih kolektivnih pogodb pa ne ureja nobenega od omenjenih vidikov.

Med kolektivnimi pogodbami, ki določajo omejitve za napotitev delavca na delo v drug kraj, prevladujejo take, ki kot pogoj določajo čas trajanja vožnje v obe smeri (11 kolektivnih pogodb). Razen časovne omejitve kolektivne pogodbe poznajo kot omejitev tudi bistveno poslabšanje delavčevega zdravja ali materialnega stanja. V zvezi s časovno omejitvijo večina kolektivnih pogodb kumulativno določa milejšo časovno omejitev, ki velja za vse delavce (praviloma 3 ure vožnje v obe smeri od kraja, kjer biva) in strožjo časovno omejitev, ki velja posebej še samo za delavce z družinskimi obveznostmi ali samo za delavke matere, največkrat z otroci do 3 let starosti.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> Kolektivne pogodbe bodisi sploh ne urejajo dela na domu bodisi zgolj povzemajo ureditev, ki jo zagotavlja že zakon.

<sup>35</sup> Posebne omejitve, ki veljajo samo za delavce z družinskimi obveznostmi ali samo za delavke

Kombiniranje splošnih omejitev, ki veljajo za vse delavce in posebnih omejitev, ki so za delavce z družinskimi obveznostmi še ugodnejše, se zdi primerna ureditev. Opozorili pa bi na posebne omejitve, ki veljajo samo za delavke matere (takšne omejitve pozna kar polovica od vseh kolektivnih pogodb), ker so vprašljive z vidika spodbujanja enakosti spolov in aktivnega očetovstva, saj ni videti utemeljenih razlogov, zakaj ne bi smeli tudi delavci očetje uveljavljati možnosti odklonitve napotitve na delo v drug kraj, če skrbijo za otroke do 3 let starosti, enako kot to velja za delavke matere.

Primer dobre prakse je lahko ureditev iz kolektivne pogodbe za gostinstvo in turizem.<sup>36</sup>

### 3.5. Letni dopust in odsotnosti zaradi družinskih obveznosti

Kazalnika *Kaz(7)* in *Kaz(8)* pokrivata dva pomembna vidika, ki jih je smiselno obravnavati kot celoto. V primerjavi z drugimi kazalniki so pri teh dveh kolektivne pogodbe pridobile občutno višje vrednosti, kar kaže na to, da gre za tradicionalne vsebine iz agende kolektivnega pogajanja.

Kazalnik (7) se nanaša na upoštevanje družinskih obveznosti pri trajanju in izrabi letnega dopusta, kazalnik (8) pa na določbe kolektivnih pogodb, ki predvidevajo pravico do dodatnih dni plačane in neplačane odsotnosti zaradi družinskih obveznosti.

Ni pomembno le trajanje letnega dopusta, izrednega pomena je tudi vprašanje, ali in koliko lahko delavci sami vplivajo na izrabo letnega dopusta oziroma koliko se pri izrabi upoštevajo potrebe družinskega življenja, razporeditev šolskih počitnic ipd. Kolektivne pogodbe lahko pomembno nadgradijo zakonsko ureditev na tem področju, upoštevajoč pri tem v ustrezni meri tudi posebnosti posamezne dejavnosti, poklica, podjetja. Zagotavljanje izrabe čim večjega dela letnega dopusta staršev šoloobveznih otrok po njihovi izbiri oziroma v dogovoru z njimi

---

matere, so določene v nekaterih kolektivnih pogodbah bodisi absolutno kot prepoved napotitve ne glede na čas trajanja vožnje (npr. 52. čl. KPKD, 14. čl. KPGostT, 14. čl. KP Graf, 12. čl. KPčasZK, idr.) bodisi ob časovni omejitvi s krajšim časom vožnje kot to velja za vse ostale delavce (praviloma 2 uri vožnje v obe strani; glej 52. čl. KPKD, 12. čl. KPCestG, 12. čl. KPLes; ali 1 uro vožnje – glej 22. čl. KPTrg, idr.).

<sup>36</sup> Ta med drugim določa, da »v nobenem primeru ni mogoče napotiti na delo v drug kraj nosečnic, delavcev, ki skrbijo za otroke do šestega leta starosti oziroma duševno ali telesno motene otroke, ter invalidov in starejših delavcev« (14 čl. KPGost).

v času, ko imajo otroci počitnice, in podobni ukrepi lahko zelo izboljšajo kakovost družinskega življenja, razbremenijo starše ter spodbujajo vključevanje obeh staršev v varstvo in vzgojo otrok.

Nepredvidljive družinske obveznosti zahtevajo od zaposlenih staršev, da morajo kdaj pa kdaj (včasih na hitro) zapustiti delovno mesto zaradi varstva koristi otroka. Že zakon predvideva pravico delavcev do plačane odsotnosti zaradi različnih osebnih okoliščin, med katerimi so tudi družinske obveznosti. Kolektivne pogodbe bi lahko določale ustrezno (večje) število dni plačane odsotnosti, širile primere, ko ima delavec pravico do plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, natančneje določile postopek uveljavljanja, ki bi sledil potrebam in interesom delavca ali pa poleg plačane odsotnosti dodatno predvidele še neplačano odsotnost z dela zaradi družinskih obveznosti.

Kot enega od bistvenih ukrepov v zvezi s pravico do letnega dopusta smo ocenili pravico delavca do izrabe dopusta v času letnih šolskih počitnic ali po svoji izbiri v trajanju najmanj enega tedna in le v tem primeru lahko kolektivna pogodba pridobi vrednost 2 pri kazalniku (7). Kakršnimkoli drugim ukrepov, ugodnejšim od zakona, smo pripisali vrednost 1. Sedem kolektivnih pogodb je pridobilo vrednost 0, kar pomeni, da ne urejajo nobenega pomembnejšega vidika letnega dopusta ugodneje od zakona. Večina kolektivnih pogodb je pridobila vrednost 1, vrednost 2 pa ena kolektivna pogodba, kar pomeni, da je 65% kolektivnih pogodb pri kazalniku (7) pridobilo pozitivno vrednost.

Vrednost kazalnika (7)	0	1	2
število kolektivnih pogodb	7	12	1
delež kolektivnih pogodb	35%	60%	5%

To je v primerjavi s prejšnjimi kazalci zelo dobro in kaže na to, da kolektivne pogodbe kar veliko pozornosti namenjajo urejanju letnega dopusta, kar je z vidika lažjega usklajevanja gotovo pozitivno in bi bilo dobro takšno prakso ohranjati tudi v prihodnje.<sup>37</sup>

<sup>37</sup> Kolektivne pogodbe določajo več dni dopusta na podlagi kriterijev, ki izhajajo iz družinskih obveznosti (4 kolektivne pogodbe) in več dni dopusta, katerega izrabo lahko določi delavec sam (3 kolektivne pogodbe po 3 dni; 6 kolektivnih pogodb 3 krat po 1 dan; 2 kolektivni pogodbi po 2 dni; 1 kolektivna pogodba 2 krat po 1 dan).

Primer dobre prakse je lahko Kolektivna pogodba tekstilne, oblačilne in usnjarske dejavnosti, ki je edina pridobila vrednost 2 po tem kazalniku.<sup>38</sup> Do *spremembe na slabše* pa je prišlo v novi Kolektivni pogodbi za kovinsko industrijo.<sup>39</sup>

Pri kazalniku (8) so kolektivne pogodbe v veliki večini dosegale maksimalno vrednost kazalnika. Maksimalno vrednost 2 je pridobilo 17 kolektivnih pogodb,<sup>40</sup> če k tem prištejemo še kolektivno pogodbo, ki je pridobila vrednost 1, je pri tem kazalniku pridobilo *pozitivno vrednost kar 90 % vseh analiziranih pogodb, kar je največ med vsemi kazalniki*.

<b>Vrednost kazalnika (8)</b>	0	1	2
<b>število kolektivnih pogodb</b>	2	1	17
<b>delež kolektivnih pogodb</b>	10%	5%	85%

Velika večina kolektivnih pogodb *določa dodatne primere poleg zakonskih, v katerih je delavec upravičen do plačane odsotnosti z dela* (rojstvo otroka, selitev, smrt širših družinskih članov od zakonsko določenih), določajo tudi *večje število dni opravičene odsotnosti ob nastopu posameznega primera*, vendar pa v skupnem trajanju večinoma ne povečujejo zakonsko določenih 7 dni odsotnosti, razen treh kolektivnih pogodb, ki omogočajo tudi daljše trajanje v skupnem seštevku. Najugodnejši kolektivni pogodbi s tega vidika sta za gostinstvo in turizem, ki omogoča skupaj 10 dni odsotnosti na leto, in za bančništvo, ki je lahko primer dobre prakse.<sup>41</sup> Z vidika družinskih obveznosti je kot primer dobre

<sup>38</sup> Ta kolektivna pogodba poleg tega, da določa večje število dni od zakona, katerih izrabo lahko delavec določi sam, hkrati tudi določa, da *»imajo delavci, ki imajo šoloobvezne otroke, pravico izkoristiti najmanj en teden letnega dopusta v času letnih šolskih počitnic«* (37/2 čl. KPTextOU). Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo in Kolektivna pogodba za nekovinske rudnine sicer tudi omenjata izrabo v času letnih šolskih počitnic, vendar ne kot pravico delavca, ampak v smislu, da si mora delodajalec prizadevati oz. upoštevati, da imajo delavci s šoloobveznimi otroci praviloma prednost pri taki izrabi. Tudi to je dober nastavek za začetek razvoja prakse v prihodnje.

<sup>39</sup> Prej je določala za primer, če je v podjetju najmanj 2-tedenski kolektivni letni dopust, da mora obdobje izrabe kolektivnega dopusta sovpadati s časom šolskih oziroma študijskih počitnic, nova kolektivna pogodba iz januarja 2015 pa tega določila več nima (primerjaj prejšnji 22/10 čl. in sedanji 26. čl. KPKovInd).

<sup>40</sup> Tiste kolektivne pogodbe, ki urejajo plačano odsotnost z dela ugodneje kot zakon ter hkrati tudi možnost neplačane odsotnosti z dela zaradi osebnih okoliščin, ki je zakon sicer ne ureja.

<sup>41</sup> Prim. 102. in 103. čl. KPBanč.

prakse mogoče omeniti tudi ureditev v dveh kolektivnih pogodbah, ki sta določili tudi *pravico do plačane odsotnosti zaradi neodložljivih opravkov*.<sup>42</sup>

Šestnajst kolektivnih pogodb (80%) določa plačano odsotnost zaradi rojstva otroka, ki je glede na naravo primera, ukrep, ki je *dodeljen samo delavcem očetom*. Gre za edini ukrep v veljavnih kolektivnih pogodbah, ki je namenjen samo moškim.

Neplačano odsotnosti ureja velika večina kolektivnih pogodb (17) in 10 izmed njih našteva med upravičenimi primeri izrecno tudi družinske oziroma osebne zadeve.<sup>43</sup>

### 3.6. Prilagajanje na šolo/vrtec

Kazalnik Kaz(9) zajema ukrepe, ki bi omogočali prilagajanje staršem prvošolcev ob vstopu otroka v šolo in staršem otroka ob vstopu v vrtec, npr. prost dan na 1. šolski dan za prvošolce, možnosti za prerazporeditev delovnega časa ali izraba dopusta ali dodatni dnevi (ne)plačane odsotnosti za čas uvajanja otroka v vrtec.

Gotovo sta vstop otroka v vrtec in v šolo takšne osebne okoliščine, ki bi ju lahko obravnavali tudi v okviru prejšnjega kazalnika. Vendar je vstop otroka v šolo/vrtec tako pomemben in poseben dogodek, poleg tega pa precej enoten za vse zaposlene starše, da ga je smiselno obravnavati posebej. Poleg tega v zadnjem času pridobiva ta dogodek na pomenu v celotni družbi (vstop prvošolčkov v osnovno šolo še posebej). Poudariti je tudi treba, da se vstop v šolo vedno zgo-di za vse zaposlene starše na prav isti dan v letu, praviloma na 1. september;

<sup>42</sup> KPGostT, ki določa to pravico v obsegu 3 krat po 2 uri na dan in KPBanč v obsegu 3 ure na dan, vendar največ 16 ur na leto.

<sup>43</sup> Pet kolektivnih pogodb pogojuje to s pogojem, če delavec nima več možnosti izrabe letnega dopusta. Takšno pogojevanje možno zožuje ali kar votli možnost neplačane odsotnosti, saj je letni dopust namenjen počitku in regeneraciji delovnih in življenjskih moči delavca, neplačana odsotnost pa praviloma zasleduje drug namen oz. naj bi šlo za dva različna instituta. Novejše kolektivne pogodbe dodatno zožujejo možnost neplačane odsotnosti s tem, ko napotujejo, da naj bi se delavec in delodajalec v tem primeru dogovorila tudi glede obveznosti plačila prispevkov oziroma pisne privolitve delavca, da dovoljuje odtegljaje od plače iz naslova plačila prispevkov za čas neplačane odsotnosti. Kolektivne pogodbe praviloma tudi določajo postopek uveljavljanja te možnosti, resda zelo ohlapno in večino zadev prepuščajo dogovoru med delavcem in delodajalcem. Ker je delodajalec močnejša pogodbená stranka, se zdi takšno urejanje, ki prvenstveno prepušča vsebino svobodni pogodbeni volji strank, prej pomanjkljivost kot napredek kolektivnih pogodb.

medtem ko uvajanje otroka v vrtec sicer ni tako enotno, kljub temu pa sledi neki dokaj poenoteni shemi in je tudi do neke mere predvidljivo za zaposlene starše in njihove delodajalce.

S tem kazalnikom smo ocenjevali, ali vsebuje kolektivna pogodba takšne določbe, ki bi lahko predstavljale utemeljeno pravno podlago, na podlagi katere bi delavec lahko uveljavljal pravico do plačane (vrednost kazalnika 2) ali neplačane (vrednost kazalnika 1) odsotnosti z dela oz. prerazporeditev delovnega časa tako, da bi bil lahko prost na prvi šolski dan prvošolcev ali pri uvajanju otroka v vrtec. Čepprav so *ti ukrepi v praksi delodajalcev vedno bolj pogosti* (delavci lahko uveljavljajo npr. izrabo letnega dopusta ali proste ure), pa je analiza kolektivnih pogodb potrdila, da *nobena od njih teh ukrepov ne ureja in so zaenkrat še vedno prepuščeni dobri praksi oz. volji posameznega delodajalca*.

Pri tem kazalniku so vse kolektivne pogodbe pridobile vrednost 0. Kljub vnaprejšnjemu pričakovanju takega rezultata, smo ta kazalnik oblikovali in vključili v raziskavo z namenom, da bo omogočil spremljanje napredka na tem področju v prihodnje ter zaradi tega, ker ima zelo velik pomen z vidika varstva koristi otrok ob pomembnih razvojnih prelomnicah, kot sta vstop v osnovno šolo in vrtec.

Dodatni razlog za vključitev tega kazalnika v raziskavo je tudi dejstvo, da se takšna praksa delodajalcev vedno bolj uveljavlja in da so rezultati predhodno izvedene ankete v projektu GEQUAL pokazali, da delodajalci in sindikati prav temu ukrepu pripisujejo velik ali zelo velik pomen za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, kar lahko štejeemo za naklonjenost temu ukrepu z obeh strani socialnih partnerjev.<sup>44</sup>

### 3.7. Vrnitev na delo po starševskem dopustu

Kazalnik *Kaz(10)* zajema posebne ukrepe v podporo odsotnim delavkam in delavcem za lažjo vrnitev nazaj na delo po izteku starševskega dopusta. Zakonodaja določa jasno pravico delavk in delavcev do ohranitve delovnega mesta in vseh izboljšav, ki so se tekom njihove odsotnosti zaradi starševskega, materinskega

---

<sup>44</sup> Prim. ZDS (2015): Analiza prednosti in ovir vključevanja ukrepov usklajevanja v kolektivno pogajanje – pogled delodajalcev, Ljubljana ([http://www.institut-delo.com/P/PDF/Analiza\\_ZDS.pdf](http://www.institut-delo.com/P/PDF/Analiza_ZDS.pdf)) in Poje, A., Štamfelj, I. (2015): Analiza prednosti in ovir vključevanja ukrepov usklajevanja v kolektivno pogajanje – pogled sindikatov, Ljubljana: ZSSS ([http://www.institut-delo.com/P/PDF/GEQUAL\\_ANALIZA\\_ZSSS\\_KONCNA\\_25\\_8\\_2015.pdf](http://www.institut-delo.com/P/PDF/GEQUAL_ANALIZA_ZSSS_KONCNA_25_8_2015.pdf)).

ali očetovskega dopusta natekle v njihovih pravicah, zaposlitvenem statusu, ugodnostih v zvezi z delovnim razmerjem. Vendar ta pravica ni vedno dovolj za dejansko ohranitev delovnega mesta.

Dolgotrajna odsotnost (kar še posebej zadeva matere, ki po statističnih podatkih izrabijo pretežni del starševskih dopustov) je lahko razlog za izgubo stika s službo, napredkom stroke in znanja v tem času, z delovnim okoljem in sodelavci itd. Zato so posebni podporni ukrepi, ki bi jih lahko urejale tudi kolektivne pogodbe, upoštevajoč posebnosti in naravo posamezne dejavnosti, poklicev itd. (npr. obdobje uvajanja, dodatno usposabljanje, ugodnosti glede razporejanja delovnega časa ali dela na domu, idr.) zelo pomembne.

Analiza je pričakovano pokazala, da *nobena od kolektivnih pogodb ne ureja nobenega takega ukrepa*, zato so pri vse pridobile vrednost 0. Kazalnik je bil oblikovan in vključen v raziskavo zaradi velikega pomena teh ukrepov za realizacijo zakonske pravice delavca do ohranitve delovnega mesta, kar izrecno omenjajo tudi prioritete strateških dokumentov na ravni EU. Čeprav kolektivne pogodbe zaenkrat ne vključujejo teh ukrepov v kolektivne pogodbe, pa to omogoča spremljanje napredka na tem področju v prihodnje.

### 3.8. Skrb za starejše družinske člane

Kazalnik *Kaz(11)* zajema posebne ukrepe, ki bi bili namenjeni lažjemu usklajevanju za zaposlene, ki skrbijo za svoje starejše družinske člane, ki potrebujejo pomoč oz. oskrbo. Staranje prebivalstva in značilnosti dolgožive družbe so z vidika izzivov, ki jih prinaša to dejstvo na področje usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti, v zakonodaji skorajda popolnoma prezrti. Zato je tudi to eno od aktualnih področij, kjer bi lahko socialni partnerji in kolektivne pogodbe naredili prve korake, ki bi se potem postopoma prelili delno tudi v zakonodajo.

Prebivalstvo se stara, ljudje ostajajo dlje zaposleni, a vse več je tudi starejših, ki potrebujejo pomoč in podporo. 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, ki ga praviloma opravijo ženske, pogosto v času, ko so še zaposlene, pogosto ko so že starejše delavke in tudi zaradi tega v ranljivejšem zaposlitvenem položaju. 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.<sup>45</sup>

Kolektivne pogodbe bi tako lahko predvidele različne ukrepe za delavce, ki skrbijo za starejše člane družine, npr. možnost odklonitve nadurnega dela ali dela ponoči, omejitve glede napotitve na delo v drug kraj, več dni plačane odsotnosti, možnost fleksibilnega delovnika, občasno delo na domu, morda dodatni dnevi letnega dopusta ipd., podobno kot so različni ukrepi za zaposlene predvideni v zvezi s starševstvom.

Rezultati analize kažejo, da je 90% kolektivnih pogodb pri tem kazalniku pridobilo vrednost 0, ker ne določajo nobenega takega ukrepa. Le dve kolektivni pogodbi sta pridobili vrednost 1: Kolektivna pogodba elektroindustrije je skrb za starejše družinske člane vključila v definicijo družinskih obveznosti,<sup>46</sup> Kolektivna pogodba cestnega gospodarstva pa v zvezi z odklonitvijo napotitve na delo v tujino.<sup>47</sup> Čeprav teh vsebin po pričakovanju zaenkrat socialni partnerji ne vključujejo v kolektivne pogodbe, je vključitev tega kazalnika v raziskavo utemeljena z vidika spremljanja napredka v prihodnje.

### 3.9. Spodbujanje aktivnega očetovstva

Kazalnik *Kaz(12)* se nanaša na posebne ukrepe za lažje usklajevanje dela in družine, ki so namenjeni očetom. Družba se spreminja, očetje prevzemajo več družinskih obveznosti kot pred časom. Brez aktivnega očetovstva si ni mogoče zamisliti enakomernejše porazdelitve domačega in skrbstvenega dela med oba spola in na drugi strani enakih možnosti in enakega obravnavanja žensk in moških tudi na področju poklicnega dela. V praksi pa se posamezni očetje pogosto srečujejo z različnimi ovirami in zadržki pri dejanskem uveljavljanju svojih pravic v zvezi s starševstvom.

---

<sup>45</sup> Čačinovič Vogrinčič, G., Kresal, B., Kresal Šoltes, K., Leskošek, V., Novak, M., Rihter, L. (2011): Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, FSD in IDPF, LJublana, s. 17-18; prim. tudi Vendramin, P., Valenduc, G. (2014): A gender perspective on older workers' employment and working conditions, ETUC, Bruselj, s. 51-52.

<sup>46</sup> Določba 14/7 čl. KPElektInd. To je po tej pogodbi lahko podlaga za ugodnejše razporejanje delovnega časa.

<sup>47</sup> Tudi v primeru »težje bolezni otroka ali posvojenca, staršev, zakonca, ki živijo v skupnem gospodinjstvu in ki zahteva skrb in nego družinskega člana, ki ne more skrbeti sam zase« (13. čl. KPCestG).



Ker gre za enega pomembnejših vidikov te raziskave, je temu kazalniku dodeljena maksimalna vrednost 2, ki jo lahko pridobijo tiste kolektivne pogodbe, ki določajo še kakršenkoli drug ukrep poleg ukrepa plačane odsotnosti z dela zaradi rojstva otroka, ki ga kolektivne pogodbe že tradicionalno uvrščajo v svojo ureditev. Nobena kolektivna pogodba ni pridobila vrednosti 2, saj 80% kolektivnih pogodb določa zgolj pravico do plačane odsotnosti zaradi rojstva otroka, štiri kolektivne pogodbe pa niti tega ne. Kazalnik ima vrednost -1 v primeru, če kolektivna pogodba določene pravice neutemeljeno dodeljuje zgolj delavkam materam (takih je kar 11 kolektivnih pogodb) in hkrati ne določa nobenih ukrepov v korist delavcev očetov (tri kolektivne pogodbe).

### 3.10. Razlike v plačilu, povezane z družinskimi obveznostmi

Kazalnik *Kaz(13)* zajema ukrepe v kolektivnih pogodbah, ki bi bili usmerjeni v skupno (delodajalec/sindikato, predstavniki zaposlenih) spremljanje in monitoring plačnega sistema s ciljem odpraviti vzroke za morebitne razlike v plačilu, ki so povezane z družinskimi obveznostmi zaposlenih.

Plačni sistem, ki ga urejajo kolektivne pogodbe, je kompleksen, zato je težko ugotoviti, kje so vzroki za razlike v plačilu med ženskami in moškimi. Eden od vzrokov je lahko tudi starševstvo, materinstvo, družinske obveznosti. Pomembno je, da se socialni partnerji zavedajo svoje odgovornosti na tem področju, da oblikujejo plačne sisteme tako, da ne bodo vir diskriminacije pri plačilu. Ker v praksi še vedno v večji meri izrabljajo pravice v zvezi s starševstvom matere oziroma prevzemajo skrb za otroke in družino ter gospodinjstvo, so potem posledično – če plačni sistem v tem pogledu ni nevtralen – prav one kot ženske žrtve te plačne diskriminacije.

Če se socialni partnerji zavedajo možnosti, da prav oni tudi lahko povzročajo diskriminacijo, potem je smiselno, da vzpostavijo skupna telesa, ki bodo sistematično spremljala, ugotavljala in odpravljala takšne določbe v plačnem sistemu v kolektivnih pogodbah. Le pet kolektivnih pogodb ima vsaj kakšne določbe v tej zvezi.

Vrednost kazalnika (13)	0	1
število kolektivnih pogodb	15	5
delež kolektivnih pogodb	75%	25%

Kot primer dobre prakse lahko navedemo Kolektivno pogodbo kovinskih materialov in livarn ter Kolektivno pogodbo kovinske industrije, ki vsebujeta zametek monitoringa plačnega sistema tudi z omenjenega vidika.<sup>48</sup> Obveznost zagotavljanja podatkov s strani delodajalca reprezentativnemu sindikatu na ravni dejavnosti, ki ima zaposlene člane pri delodajalcu, predvidevata še dve kolektivni pogodbi.<sup>49</sup> Takšne določbe zagotavljajo pravno podlago za zbiranje in analizo potrebnih podatkov glede plač tudi z namenom, da bi se odpravljale razlike, ki so povezane z družinskimi obveznostmi. Da bi se takšna praksa med socialnimi partnerji dejansko razvila, pa je treba ozaveščati socialne partnerje o pomembnosti tudi tega vidika plačnega sistema.

---

<sup>48</sup> Predvidevata obveznost delodajalca, da »najmanj enkrat letno, praviloma po poteku poslovnega leta, informira reprezentativni sindikat pri delodajalcu o politiki zaposlovanja, ...izvajanju ukrepov za zaščito delavcev pred diskriminacijo... sistemu plač, masi izplačanih plač, ...« lahko pa na zahtevo sindikata tudi bolj pogosto (36. čl. KPKovML in 35. čl. KPKovInd). Podobna določba tudi 35. čl. KPElektInd.

<sup>49</sup> Prim. 50. čl. KPTekstOU in 41. čl. KPNekovRud.

#### 4. INDEKS NORMATIVNE VKLJUČENOSTI VIDIKA LAŽJEGA USKLAJEVANJA DELA IN DRUŽINE V KOLEKTIVNE POGODBE – I(USKL)

Kolekt. pogodba/ Kazalniki	Kaz(1) ZAST	Kaz(2) VODS	Kaz(3) PDC	Kaz(4) NADUR	Kaz(5) PRIILA	Kaz(6) KRAJ	Kaz(7) LD	Kaz(8) ODST	Kaz(9) ŠOLA	Kaz(10) VRNIT	Kaz(11) STAR	Kaz(12) OČET	Kaz(13) PLAČE	I (uskl)
max. vrednost kaz.	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	100
KP(1) - KPTrg	0	0	0	-1	1	1	1	2	0	0	0	0	0	20
KP(2) - KPKD	1	0	0	-1	0	1	1	2	0	0	0	0	0	20
KP(3) - KPGostT	0	0	1	-1	1	1	1	2	0	0	0	1	0	30
KP(4) KPKovMLiv	0	1	0	1	-1	0	1	2	0	0	0	1	1	30
KP(5) - KPPapir	1	0	1	-1	-1	0	0	2	0	0	0	1	0	15
KP(6) - KPGraf	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	-1	0	5
KP(7) - KPElektInd	0	1	1	1	1	0	1	2	0	0	1	1	1	50
KP(8) - KPCasZK	0	0	0	-1	0	1	1	0	0	0	0	-1	0	0
KP(9) - KPKovInd	0	1	0	1	-1	0	1	2	0	0	0	1	1	30



Z analizo smo identificirali ukrepe za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti, ki so jih dogovorili socialni partnerji v veljavnih kolektivnih pogodbah, in vsakemu kazalniku pripisali ustrezno vrednost. Na podlagi identificiranih ukrepov in vrednosti kazalnikov smo za vsako kolektivno pogodbo izračunali indeks normativne vključenosti  $I(\text{uskl})$ . Ta indeks izkazuje, koliko vsebin, ki so pomembne z vidika lažjega usklajevanja dela in družine, posamezna kolektivna pogodba ureja. Maksimalna vrednost indeksa  $I(\text{uskl})$  je 100 in bolj kot se približuje indeks  $I(\text{uskl})$  vrednosti 100, več je teh vsebin v kolektivni pogodbi.

Med kolektivnimi pogodbami so sicer precejšnje razlike, vendar je vseeno možna splošna ugotovitev, da tovrstni ukrepi niso prav pogosto vključeni v kolektivne pogodbe. Najvišje izmerjeni indeks  $I(\text{uskl})$  za posamezno kolektivno pogodbo ima vrednost 50 in dosegli sta ga le dve kolektivni pogodbi – kolektivna pogodba elektroindustrije in kolektivna pogodba tekstilne, oblačilne in usnjarske dejavnosti, obe normativno prenovljeni že po uveljavitvi novega ZDR-1. Sledijo tri kolektivne pogodbe z vrednostjo indeksa  $I(\text{uskl})$  30, sedem kolektivnih pogodb z indeksom 20, tri z indeksom 15, ena z indeksom 10, dve z indeksom 5 in dve z indeksom 0.

<b><math>I(\text{uskl})</math></b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>50</b>
<b>št. KP</b>	2	2	1	3	7	3	2
<b>delež KP</b>	10%	10%	5%	15%	35%	15%	10%

Še večje razlike kot med izmerjenimi indeksi  $I(\text{uskl})$  po posameznih kolektivnih pogodbah so razlike med posameznimi ukrepi oz. področji. Kazalniki za ocenjevanje normativne vključenosti so bili oblikovani tako, da pokrivajo vsa področja oz. ukrepe iz prioritet strateških dokumentov EU na področju spodbujanja enakosti spolov na področju dela in zaposlitve, četudi je bilo mogoče vnaprej pričakovati, da bodo glede na trenutno stanje v slovenskem sistemu kolektivnih pogodb nekateri izmed njih izkazali nizke vrednosti.

## 5. GLAVNI POUKARI IZ RAZISKAVE

Ugotovimo lahko, da kolektivne pogodbe dejavnosti v Sloveniji precej zadržano vključujejo ukrepe za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti. Ni opaziti sistematičnega vključevanja te tematike v kolektivne pogodbe. *Nekatera področja so v celoti spregledana, npr.:*

- posebni ukrepi povezani z vrnitvijo s starševskega, materinskega, očetovskega dopusta,
- posebni ukrepi za starše prvošolcev in otrok, ki se vključujejo v vrtec.

*Zelo malo ali skoraj nič pozornosti* ni namenjeno, npr.:

- usklajevanju v primeru, ko delavci skrbijo za svoje starejše družinske člane,
- urejanju uravnotežene zastopanosti spolov v postopkih in institucijah socialnega dialoga,
- ženskam na vodilnih položajih,
- splošnemu skrajševanju polnega delovnega časa,
- omejitvam nadurnega dela.

*Nekaj pozornosti* se namenja, npr.:

- spremljanju razlik v plačilu, povezanih z družinskimi obveznostmi,
- določenim vidikom prilagajanja delovnega časa družinskim obveznostim,
- pravicam očetov.

*Več pozornosti* v kolektivnih pogodbah dejavnosti se namenja predvsem ukrepom za lažje usklajevanje dela in družine, povezanih s:

- krajem opravljanja dela,
- letnim dopustom in
- odsotnostmi z dela zaradi družinskih obveznosti.

Delež kolektivnih pogodb s pridobljenimi pozitivnimi vrednostmi, kar izkazuje vključenost ukrepov z določenega področja v kolektivne pogodbe, je naslednji:

Kazalnik	Delež KP, ki so pridobile pozitivno vrednost (v >0)
Kazalnik (9): prilagajanje na šolo/vrtec	0%
Kazalnik (10): vrnitev iz starševskega dopusta	0%
Kazalnik (11): skrb za starejše družinske člane	10%
Kazalnik (1): uravnotežena zastopanost	15%
Kazalnik (2): ženske na vodilnih delovnih mestih	20%
Kazalnik (3): skrajševanje polnega delovnega časa	20%
Kazalnik (4): omejevanje nadurnega dela	20%
Kazalnik (13): razlike v plačilu, povezane z družin. obv.	25%
Kazalnik (5): prilagodljivo razporejanje delovnega časa	40%
Kazalnik (12): spodbujanje aktivnega očetovstva	40%
<b>Kazalnik (6): kraj opravljanja dela</b>	<b>60%</b>
<b>Kazalnik (7): letni dopust</b>	<b>65%</b>
<b>Kazalnik (8): odsotnost z dela zaradi družinskih ob.</b>	<b>90%</b>

Kot je razvidno iz tabele le pri treh kazalnikih več kot polovica kolektivnih pogodb izkazuje pozitivno vrednost. Gre za pravice, ki jih slovenski socialni partnerji že tradicionalno urejajo s kolektivnimi pogodbami, zato je tudi vključenost ukrepov, ki dodatno širijo pravice delavcev z družinskimi obveznostmi v primerjavi z zakonom, občutno večji kot pri drugih področjih.

Eden od ciljev reforme trga dela iz leta 2013 je bil tudi povečanje fleksibilnosti delovnih razmerij, kar je zakonodajalec uveljavil med drugim tudi tako, da je *razširil možnosti za urejanje pravic s kolektivnimi pogodbami za delavce slabše od zakona (urejanje in peius na podlagi 9/3 člen ZDR-1)*. Rezultati analize kažejo, da so socialni partnerji v veliki meri izkoristili te možnosti, saj vse kolektivne pogodbe, sklenjene ali normativno prenovljene po reformi, razširjajo primere za odrejanje nadurnega dela, podaljšujejo referenčna obdobja, v katerih se štejejo časovne omejitve kot povprečne omejitve pri razporejanju delovnega časa, medtem ko so le redke med njimi hkrati določile tudi kakšno dodatno omejitev v korist delavcev z družinskimi obveznostmi. *Rezultati kažejo, da štiri petine kolektivnih pogodb (80%) nadurnega dela ne ureja za delavce nič bolje od zakona ali celo slabše od zakona, medtem ko je delež takih pogodb v zvezi s (pre)razporejanjem delovnega časa 60%. V takih razmerah bi bilo določanje*

dodatnih omejitev glede podaljševanja, razporejanja in predvidljivosti delovnega časa vsaj za delavce z družinskimi obveznostmi še toliko bolj potrebno. Nekatere kolektivne pogodbe take ukrepe sicer vključujejo v kolektivne pogodbe, vendar je prostora za aktivnejšo vlogo socialnih partnerjev na tem področju še ogromno.

Že iz predhodno izvedenih pravnih raziskav s tega področja izhaja ugotovitev, da 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.<sup>50</sup> Ozaveščenost socialnih partnerjev o pomenu zagotavljanja enakosti spolov in njihova aktivnost v tej smeri lahko *pomembno nadgradi standarde varstva, zagotovljene z zakonodajo*, poleg tega pa lahko *razvija nove, avtonomne in inovativne načine* zagotavljanja enakosti spolov na področju dela.<sup>51</sup> Rezultati te raziskave takšna stališča potrjujejo.

V kolektivnih pogodbah pa je najti nekaj primerov dobrih praks, ki bi lahko služili kot dober zgled socialnim partnerjem tudi pri pogajanjih na drugih dejavnostih ali ravneh.

## 6. SKLEP

Vloga socialnih partnerjev in kolektivnih pogodb kot enega od instrumentov urejanja delovnih razmerij je ključna pri postopnemu 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.<sup>52</sup> Razvito kolektivno pogajanje na različnih ravneh, v različnih dejavnostih, poklicih in na ravni podjetij omogoča tudi večjo prilagodljivost in raznovrstnost ukrepov za lažje usklajevanje delovnega in družinskega življenja, upoštevajoč posebnosti poklica, dejavnosti, posameznega podjetja in potreb zaposlenih staršev.

---

<sup>50</sup> Prim. Kresal, B. (2013): Okvir ukrepov za enakost spolov, v: več avtorjev (2013), Vodnik po sporazumih evropskih socialnih partnerjev z vidika vsebin za kolektivna pogajanja, IDPF, Ljubljana, s. 109.

<sup>51</sup> Prav tam, s. 110.

<sup>52</sup> Kresal Šoltes, K. (2012), Vsebina kolektivne pogodbe, GV, Ljubljana, s. 257.



Zato je pomembno, da kolektivne pogodbe temu vprašanju namenjajo pozornost in vključujejo ukrepe, ki bi bili v tej zvezi primeri za urejanje v kolektivnih pogodbah.

Ukrepi v kolektivnih pogodbah pa ne smejo biti oblikovani le za ženske, temveč morajo spodbujati enakomerno porazdelitev starševskih obveznosti in zaposlitvenih možnosti za oba spola. Pomembno je, da tudi kolektivne pogodbe z novimi, inovativnimi ukrepi spodbujajo aktivno očetovstvo in posledično zmanjšujejo stereotipe o »tipično« ženskih in moških vlogah. Prav tako morajo naslavljati aktualne izzive, kot je na primer staranje prebivalstva. Vse več zaposlenih delavk in delavcev skrbi tudi za svoje starejše družinske člane, zato je tudi v tej zvezi treba oblikovati in uveljaviti ukrepe, ki bodo olajšali usklajevanje njihovih obveznosti doma in v službi. Tudi ti zaposleni, ki skrbijo za svoje starejše družinske člane, potrebujejo posebne pravice, zlasti v zvezi s prilagajanjem delovnega časa, organizacijo dela, odsotnostmi z dela in podobno.

Lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti ne prispeva le k enakosti spolov, temveč tudi s splošnemu večjemu zadovoljstvu zaposlenih, njihovem boljšemu delu in posledično k večji uspešnosti poslovanja, prispeva k zmanjšanju stresa, izčrpanosti in izgorelosti na delovnem mestu, k zmanjšanju absenzizma itd. Sledi tudi načelu zagotavljanja največje koristi za otroka.

## LITERATURA IN VIRI

- *Anxo, D.* (2007): Working time patterns among industrialized countries: a household perspective, V: Messenger, J.C. (ed.): Working time and workers' preferences in industrialized countries – finding the balance, ILO, Ženeva, str. 60-107.
- *Broughton, A.* (2011), Reconciliation of work, private and family life in the European Union, Eurofound, Dublin (<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveyreports/EU1101011D/EU1101011D.pdf>).
- *Čačinovič Vogrinčič, G., Kresal, B., Kresal Šoltes, K., Leskošek, V., Novak, M., Rihter, L.* (2011): Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, FSD in IDPF, Ljubljana.
- *Demetriades S. et al.* (2006), Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union, Eurofound, Dublin.
- *European Commission* (2015): New start to address the challenges of work-life balance faced by working families ([http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015\\_just\\_012\\_new\\_initiative\\_replacing\\_maternity\\_leave\\_directive\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf), [http://europa.eu/epic/news/2015/20150923-new-start\\_en.htm](http://europa.eu/epic/news/2015/20150923-new-start_en.htm), 23. 9. 2015).
- *European Commission* (2015): Report on Equality between Women and Men 2014, Publication Office of the European Union, Luxembourg.
- *Evropska unija* (2010): Evropa 2020: strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast, Bruselj (COM(2010) 2020 konč., 3. 3. 2010).

- *Evropska unija* (2011): Evropski pakt za enakost spolov (2011–2020), UL C 155/10, 25. 5. 2011 (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:SL:PDF>).
- *Fredman, S.* (2011), *Discrimination Law*, Oxford University Press, Oxford.
- *Golden, L.* (2011). *The effects of working time on productivity and firm performance: a research synthesis paper*, ILO, Geneva.
- *ILO* (2011): *Working time in the twenty-first century*, Geneva.
- *ILO* (2007): *Decent Working Time – Balancing Workers' Needs with Business Requirements*, Geneva.
- *Kresal, B.* (2013), *Kvote za uravnoteženo zastopanost spolov v organih gospodarskih družb, Podjetje in delo*, letn. 39, št. 5, str. 847-860.
- *Kresal, B.* (2013): *Okvir ukrepov za enakost spolov, v: več avtorjev (2013), Vodnik po sporazumih evropskih socialnih partnerjev z vidika vsebin za kolektivna pogajanja*, IDPF, Ljubljana.
- *Kresal, B.* (2008): *Skrajševanje delovnega časa. Delavci in delodajalci*, let. 8, št. 4, str. 617-633.
- *Kresal Šoltes, K.* (2014): *Pravna in vsebinska vprašanja prenove kolektivnih pogodb, v: Delavci in delodajalci št. 2-3/2014*.
- *Kresal Šoltes, K.* (2012), *Vsebina kolektivne pogodbe*, GV, Ljubljana.
- *Poje, A., Štampfelj, I.* (2015): *Analiza prednosti in ovir vključevanja ukrepov usklajevanja v kolektivno pogajanje – pogled sindikatov, ZSSS, Ljubljana* ([http://www.institut-delo.com/P/PDF/GEQUAL\\_ANALIZA\\_ZSSS\\_KONCNA\\_25\\_8\\_2015.pdf](http://www.institut-delo.com/P/PDF/GEQUAL_ANALIZA_ZSSS_KONCNA_25_8_2015.pdf))
- *Sandor, E.* (2011): *Part-time work in Europe, European Company Survey 2009, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin*.
- *Steen Jensen, R., Alsos, K.* (2015): *Work-life balance – family friendly policies in Norway: Overview of the Norwegian experiences and cases of good practice*, Fafo, Oslo ([http://www.institut-delo.com/P/PDF/GEQUAL\\_report\\_Norway.pdf](http://www.institut-delo.com/P/PDF/GEQUAL_report_Norway.pdf))
- UNICE/UEAPME, CEEP in ETUC (2005): *Framework of actions on gender equality* ([http://www.etuc.org/IMG/pdf/framework\\_of\\_actions\\_gender\\_equality\\_010305-2.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf/framework_of_actions_gender_equality_010305-2.pdf))
- *Vendramin, P., Valenduc, G.* (2014): *A gender perspective on older workers' employment and working conditions*, ETUC, Bruselj.
- *ZDS* (2015): *Analiza prednosti in ovir vključevanja ukrepov usklajevanja v kolektivno pogajanje – pogled delodajalcev, Ljubljana* ([http://www.institut-delo.com/P/PDF/Analiza\\_ZDS.pdf](http://www.institut-delo.com/P/PDF/Analiza_ZDS.pdf)).

## PRILOGA – SEZNAM KOLEKTIVNIH POGODB DEJAVNOSTI, VKLJUČENIH V VZOREC:

1. Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine (Uradni list RS, št. 111/2006, 127/2006- popr., 109/2007, 21/2008- razširjena veljavnost, 94/2008, 34/2009, 68/2009- razlaga, 26/2011 - razlaga, 30/2011, 104/2011 - razlaga, 51/2012, 47/2013, 105/2013, 24/2014 - nova, 38/2014 - razširjena veljavnost)
2. Kolektivna pogodba komunalnih dejavnosti (Uradni list RS št. 43/15)

3. Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije (Uradni list RS, št. 83/1997, 84/2001, 87/2004, 139/2004, 71/2005, 100/2005, 83/2006, 83/2007, 124/2007, 42/2008, 55/2009, 52/2010, 82/2010, 37/2011, 109/2011, 90/2012 - razširjena veljavnost za določene dejavnosti, 99/2012, 110/2013, 43/2014- razširjena veljavnost)
4. Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije (Uradni list RS, št. 14/2006, 87/2006, 76/2007, 46/2008, 70/2008, 53/2009 - razširjena veljavnost, 10/2010, 70/2011, 84/2011, 70/2012, 59/2013, 78/14 - nova KP)
5. Kolektivna pogodba za papirno in papirno-predelovalno dejavnost (Uradni list RS, št. 7/1998, 78/2000, 37/2002, 101/2004, 79/2005, 91/2006, 10/2007, 86/2007, 16/2008, 85/2008, 97/2008, 14/2009, 65/2009, 91/2010, 25/2011, 48/2011, 110/2013, 35/2014 - razširjena veljavnost)
6. Kolektivna pogodba grafične dejavnosti (Uradni list RS, št. 51/1998, 64/2001, 103/2004, 79/2005, 95/2006, 10/2007, 93/2007, 35/2008, 97/2008)
7. Kolektivna pogodba za dejavnost elektroindustrije Slovenije (Uradni list RS, št. 108/2005, 95/2006, 71/2007, 82/2007, 32/2008, 70/2008, 47/2009 - razširjena veljavnost, 75/2009, 10/2010, 84/2011, 104/2011, 32/2013, 26/15)
8. Kolektivna pogodba časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 43/2000, 77/2000- popr., 24/2001, 46/2001, 78/2001, 33/2004, 117/2004, 79/2005, 95/2006, 118/2006, 10/2007, 93/2007, 35/2008, 97/2008, 8/2010, 55/2011, 17/2012, 17/2012, 63/2013)
9. Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije (Uradni list RS, št. 108/2005, 97/2006, 90/2007, 33/2008, 70/2008, 53/2009, 10/2010, 84/2011, 51/2013, 6/15- nova KP)
10. Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije (Uradni list RS, št. 60/1998, 6/2005, 83/2005, 100/2006, 45/2008, 24/2011- nova)
11. Kolektivna pogodba dejavnosti cestnega gospodarstva (Uradni list RS, št. 135/2004, 50/2005, 87/2005, 89/2005, 97/2005, 91/2006, 111/2006, 19/2007, 7/2008, 22/2008, 103/2008)
12. Kolektivna pogodba za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije (Uradni list RS, št. 44/1998, 64/2004, 132/2004, 79/2005, 79/2005, 106/2006, 104/2007, 79/2008, 108/2008, 77/2010 - odpoved, 55/2013, 6/2014, 24/2014 - razširjena veljavnost, 16/15)
13. Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti (5/1998, 6/2001, 108/2001, 35/2002, 5/2003, 114/2003, 106/2004, 46/2005, 94/2005, 10/2006, 121/2006, 127/2006, 138/2006- popr., 67/2008, 55/2009, 28/2010 - razširjena veljavnost, 5/2014 - odpoved, 18/2014 - nova, 24/2014, 25/2014- razširjena veljavnost)
14. Kolektivna pogodba za lesarstvo Slovenije (Uradni list RS, št. 132/2006, 28/2007 - popr., 66/2007, 32/2008, 36/2009, 34/2010, 22/2011, 26/2012, 30/2013, 25/2014, 6/15 - odpoved KP, 43/15)
15. Kolektivna pogodba za cestni potniški promet Slovenije (Uradni list RS, št. 6/2007, 99/2008, 35/2009, 49/2009, 95/2009- razširjena veljavnost, 3/2011, 14/2012, 52/2012 - razširjena veljavnost, 7/2014, 3/15)

16. Kolektivna pogodba za gozdarstvo Slovenije (Uradni list RS, št. 16/2005, 37/2006, 19/2008, 99/2008, 30/2009, 46/2010, 12/2013, 25/2014- razširjena veljavnost, 44/15)
17. Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo (Uradni list RS, št. 73/2008, 55/2010, 100/2011, 99/2012, 99/2012 - uradno prečiščeno besedilo, 92/2013-nova, 16/2014 - naknadni pristop, 59/14 - razširjena veljavnost, 28/15)
18. Kolektivna pogodba za poštne in kurirske dejavnosti (Uradni list RS, št. 50/2003, 94/2004, 61/2005, 84/2008, 91/2009, 74/14, 90/14, 6/15 - razširjena veljavnost)
19. Kolektivna pogodba dejavnosti bančništva Slovenije (Uradni list RS, št. 5/2011 (81/2004 - stara pogodba, ki se deloma še uporablja), 14/2013, 4/2014, 95/2014)
20. Kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva (Uradni list RS, št. 6/2000, 18/2004, 103/2004, 94/2010- nova, 58/2011)

# MEASURES FOR BETTER RECONCILIATION OF PROFESSIONAL AND FAMILY RESPONSIBILITIES IN COLLECTIVE AGREEMENTS IN SLOVENIA

Katarina Kresal Šoltes\*, Barbara Kresal\*\*

## SUMMARY

The role of the social partners in collective agreements as one of the instruments for regulating employment relationships is the key to gradual reduction of the existing inequalities in the labour market, gradual elimination of the barriers women face in their careers, in designing efficient support measures which facilitate reconciliation of work and family, etc. However, measures in collective agreements may not be designed only for women, but should rather promote even distribution of parental responsibilities and employment possibilities for both sexes. With new, innovative measures, the collective agreements should encourage active fatherhood and consequently reduce the stereotypes about “typical” female and male roles. They also need to address the current challenges, such as for example the aging of the population. A growing number of employed men and women also provide care for their elderly family members, therefore it is necessary to design and implement measures that will facilitate the coordination of their obligations at home and at work. Also those employees who care for their elderly family members need special rights, in particular as regards the adjustment of working time, organisation of work, absences from work and so on. Better reconciliation of work and family obligations does not contribute only to gender equality, but also increases general satisfaction of the employed, their work performance which consequently increases business success; it further contributes to reduction of stress, exhaustion and burnout in

---

\* Katarina Kresal Šoltes, PhD, Deputy Director at the Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia. katarina.kresal@pf.uni-lj.si

\*\* Barbara Kresal, PhD, Professor at the Faculty of Social Work and the Faculty of Economics and researcher at the Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia. barbara.kresal@fsd.uni-lj.si

the workplace, and to reduction of absenteeism. It also follows the principle of ensuring the best interests of the child.

Within the research *Gequal*, the **index I (uskl)** (an index of normative inclusion of aspects for easier reconciliation of work and family into collective agreements) was developed. This index shows how much content important in terms of facilitating the reconciliation of work and family is regulated in an individual collective agreement. Index I (uskl) has a value of 0 to 100. The closer index I (uskl) approaches the value of 100, the more such content is included in the collective agreement. The index is calculated on the basis of 13 indicators. These are:

Indicator (1): *Balanced representation*

Indicator (2): *Women in demanding managerial jobs*

Indicator (3): *Reduction of full-time working hours*

Indicator (4): *Limiting overtime work*

Indicator (5): *Flexible, family friendly scheduling of working hours*

Indicator (6): *Working at home and working at another location*

Indicator (7): *Annual leave*

Indicator (8): *Absence due to family obligations*

Indicator (9): *Adaptation to school / kindergarten*

Indicator (10): *Return to work after parental leave*

Indicator (11): *Care for the elderly family members*

Indicator (12): *Promoting active fatherhood*

Indicator (13): *Difference in pay related to family obligations*

Using a sample of twenty sectoral collective agreements, measures for better reconciliation of work and family life, supporting gender equality, which are already regulated by collective agreements have been analysed. The analysis confirmed that so far collective agreements in Slovenia rather reticently include measures for better reconciliation of professional and family obligations. No systematic inclusion of this issue into collective agreements can be observed. Some areas are *completely neglected*, such as: special measures related to return to work after parental, maternity and paternity leave and special measures for the parents of first-graders and children who start attending kindergarten. *Hardly any or very little attention* is paid to the following: adjustment in case workers care for their elderly family members; regulation of balanced representation of both sexes in procedures and institutions of social dialogue; women in leading positions; general reduction of full-time work; restrictions of overtime work. *Some attention* is paid to the following: monitoring the differences in pay related to

family obligations; certain aspects of adjusting working hours to family obligations; the rights of fathers. *More attention* in collective agreements is paid to measures for better reconciliation of work and family related to: place of work; annual leave and absence from work due to family obligations.

Developed collective bargaining at different levels, different sectors, professions, and at company level allows greater flexibility and diversity of measures for better reconciliation of work and family life, taking into account specific features of the profession, the sector, individual companies and the needs of working parents. Especially in Slovenia, where collective bargaining is well developed at all levels covering a large percentage of workers. It is therefore important that collective agreements pay attention to this issue and include measures, in this context adequate for regulations in collective agreements.