



Novinarska konferenca ZSSS

URAVNOTEŽIMO ČAS ZA DELO IN ČAS ZA DRUŽINO

Uspešno usklajevanje družinskega in poklicnega življenja je izjemno pomembno, saj smo priča spremenjenim zahtevam na trgu dela, spreminjajočim družinskim oblikam in demografskim pritiskom zaradi staranja prebivalstva.

Dolgi, neredni delovniki, zahteve po stalni dosegljivosti, vedno večja intenzivnost dela, želja po večji fleksibilnosti zaposlenih vse to povečuje stres, zmanjšuje zadovoljstvo in produktivnost s tem pa tudi uspešnost posameznika in podjetja kot celote.

Sprejetje ukrepov za usklajevanje dela in družinskega življenja za oba spola prinaša **mnoge koristi** tako **zaposlenim** kot **podjetju**. Zaposlenim taki ukrepi omogočajo lažje usklajevanje dela in družinskih obveznosti, kar se odraža v večjem *osebnem zadovoljstvu, manjši izpostavljenosti stresu, večji kakovosti delovnega in zasebnega življenja, boljših odnosih med družinskimi člani*, s tem pa tudi večjo *produktivnost na delovnem mestu*.

Ukrepi usklajevanja dela in družinskega življenja prinašajo koristi tudi **delodajalcem**, saj se odražajo v večji *predanosti in motiviranosti zaposlenih, v povečani produktivnosti, v zmanjšanju stresnih situacij, fluktuacije in bolniških odsotnosti*, v manjšem številu *nezgod pri delu*, izboljša pa se tudi *zadrževanje in pridobivanje kadrov*, podoba podjetja v javnosti in poslovni rezultati.

Za Slovenijo je značilna velika vključenost žensk na trg dela, prav tako pa so večinoma zaposlene za polni delovni čas. V skladu s tradicionalnimi družinskimi vzorci ženske prevzemajo levji delež skrbi za družino. Večja skrbstvena vloga žensk je povzročila posredno diskriminacijo na trgu delovne sile, ki je prispevala k vertikalni in horizontalni segregaciji ter razlikam v plačah, in sicer v korist moških. Usklajevanje dela in družine je tako zahtevna naloga, ki jo prevzemajo večinoma matere, medtem ko očetje redko prilagajajo službene obveznosti potrebam družine.

Za slovenski trg dela je prav tako značilna **velika delovna intenzivnost**, kar je pokazala tudi študija EUROFOUND-a. Od zaposlenih se vedno bolj pričakuje, da so delodajalcem na razpolago 24 ur na dan, ta pričakovanja pa že postajajo pravilo. Tudi zaradi tega so

ženske, ki prevzemajo glavno skrbstveno funkcijo v neenakopravnem položaju. Ta shema se prenaša tudi na očete, ki se v primeru večje vključenosti podobno kot ženske velikokrat znajdejo v slabšem položaju kot ostali kolegi.

Področje usklajevanja delovnega in družinskega življenja je področje, na katerem je možnih veliko **aktivnosti socialnih partnerjev**. Določeni ukrepi so sicer že zakonsko regulirani in dodelani (kot na primer starševski dopust, ...), vendar pa še vedno ostaja dovolj možnosti za aktivnosti socialnih partnerjev na tem področju.

Kolektivne pogodbe dejavnosti, kot temelj socialnega dialoga na bipartitni ravni, lahko nadgrajujejo pravice in obveznosti tudi na področjih usklajevanja dela in družinskega življenja in predstavljajo temelj za pogajanja na nižjih ravneh. Prav razvito kolektivno pogajanje in velik delež pokritih delavcev s kolektivnimi pogodbami je prednost. Kolektivno pogajanje na različnih ravneh, v različnih dejavnostih, poklicih in na ravni podjetij omogoča večjo prilagodljivost in raznovrstnost ukrepov za lažje usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti, saj lahko določijo ukrepe upoštevajoč lastnosti poklica, dejavnosti, posameznega podjetja in staršev oziroma tistih, ki skrbijo za svoje starejše družinske člane.

Če navedem le **nekateri izmed ukrepov**, ki jih definirajo in predvidevajo KP dejavnosti in podjetij:

- omejevanje nadurnega dela,
- omejevanje dela ob nedeljah, dela prostih dnevih po zakonu,
- družini prijazno razporejanje delovnega časa,
- krajši delovni čas zaradi starševstva,
- stisnjen delovni teden na 4 dni,
- delovni čas usklajen s šolskim koledarjem, ipd.

Kolektivna pogodba dejavnosti lahko predvideva tudi dodatne dneve odsotnosti, višje nadomestilo za odsotnost, če določen ukrep usklajevanja v zvezi s starševstvom vsaj v določenem obsegu izrabi oče otroka.

ZSSS vidi na tem področju še obilo možnosti za nove določbe, ki bi olajšale usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti zaposlenim. Opozoriti želim tudi na to, da so sedaj ukrepi v veliki meri usmerjeni na otroke in njihove potrebe, medtem ko so ukrepi, ki bi olajšali tudi skrb za starejše družinske člane potisnjeni v ozadje, kot tudi ustrezni ukrepi za delavke na vodstvenih in vodilnih položajih, ukrepi za spodbujanje aktivnega očetovstva.

Ukrepi usklajevanja imajo pozitivne učinke tako za zaposlene kot delodajalce pa je nujno potrebno opozoriti, **da prihaja na trem področju tudi do kršitev**.

Inšpektorat za delo na primer ugotavlja veliko kršitev delovnega časa (563), največ :

- največ glede razporejanja delovnega časa (364 kršitev) in
- glede neupoštevanja določb, ki opredeljujejo nadurno delo (185 kršitev)

Inšpektorji pa so zaznali tudi kršitve v primeru **varovanih kategorij delavcev (starejši delavci in starši)**, katerim so delodajalci odrejali delo prek polnega delovnega časa oziroma jim prerazporejali delovni čas brez njihovega pisnega soglasja. V kolikor so bile sklenjene pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom zaradi potreb staršev, delodajalec z odrejanjem dela preko polnega delovnega časa, če to ni v pogodbi o zaposlitvi izrecno dogovorjeno, kršijo te pogodbe.

Prav tako je potrebno opozoriti na kršitve v zvezi z delovnim časom pri delavcih, ki naj bi v skladu s pogodbo o zaposlitvi opravljali delo **na podlagi pogodb o zaposlitvi s krajšim delovnim časom** (oziroma so bili v obvezna zavarovanja prijavljeni za krajši delovni čas), medtem ko so delo dejansko opravljali polni delovni čas ali celo prek polnega delovnega časa (nadurno delo).

Zaradi eksistenčne odvisnosti od plačanega dela v praksi ostaja malo možnosti za tehatnje prioritete družinskega življenja in službenih obveznosti. Usklajevanje družinskih in službenih obveznosti gre tako na račun prilagajanja družinskega življenja trgu dela.

Razmerje med delom in družino je v konceptu usklajevanja razumljeno kot dualizem, v katerem si elementa nasprotujeta. Delo je označeno kot pozitivno – kot profesionalna aktivnost, družina pa kot breme. Tako so družinske obveznosti videne kot ovira pri razvoju kariere. Z vidika družinskega življenja pa je razmerje obrnjeno – delovne razmere dejansko ovirajo uresničevanje družinskih obveznosti in zahtevajo stalno prilagajanje. Dobra praksa politike usklajevanja v skandinavskih državah kaže, da je rezultat družinam prijaznih političnih ukrepov ustvarjanje okolja, **v katerem sta delo in družina razumljeni kot komplementarni sferi**. Ta vidik bi bilo potrebno uveljaviti tudi pri nas.

Mag. Andreja Poje
Izvršna sekretarka ZSSS

V Ljubljani, 09. 12. 2015