

Uredile: Živa Humer, Mojca Freljih, Urška Trtnik in Mojca Kambič



PRIROČNIK ZA DELODAJALCE



Mirovni inštitut

Inštitut za sodobne družbene in politične študije

The Peace Institute

Institute for Contemporary Social and Political Studies



REPUBLIKA SLOVENIJA

**MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI**



4 Uvod

6 Pozitivni vidiki usklajevanja
poklicnega in zasebnega življenja:
za podjetje, zaposlene in družbo

9 Usklajevanje poklicnega in
zasebnega življenja na presečišču
makro, mezo in mikro ravni

Makro raven: družinska politika starševskih
dopustov in varstva otrok ter delovno
razmerje in varstvo staršev 9

Delovno razmerje in varstvo staršev 10

Sistem starševskega dopusta in varstva otrok 11

Evropska direktiva o usklajevanju poklicnega in
zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev. 13

Mezo, organizacijska raven 16

Pilotni preizkus Očka v akciji 21

Mikro raven 23

24 Pogosti miti o usklajevanju
poklicnega in zasebnega življenja



Uvod

Razumevanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, ki je pomembno za vse (ne zgolj za zaposlene, ki imajo otroke), se razširja in zadeva tako ženske kot moške. Hkrati k širšemu razumevanju področja prispevajo večje vključevanje očetov v skrb za otroke, staranje prebivalstva in spremembe na trgu dela. Izjemno prepletenost poklicnega in zasebnega življenja je pokazalo aktualno covid-19 obdobje, ko se je povečalo število zaposlenih, ki so opravljali delo na daljavo. V času zaprtja vrtcev in šol se je močno povečala količina skrbstvenega in gospodinjanskega dela, ki je v večji meri postalo breme žensk.

Vloga države in javnih politik je ključna pri oblikovanju smernic na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Slovenija je na področju sistema skrbi za otroke zagotovo primer dobre prakse. S plačanim materinskim, očetovskim in starševskim dopustom ter sistemom vrtcev omogoča možnost delitve starševske skrbi med moškimi in ženskami, omogoča vključevanje moških v skrb in nego od otrokovega rojstva naprej, vrnitev na delovno mesto po zaključku starševskega dopusta in vključenost otrok v kakovostno, široko dostopno in subvencionirano javno mrežo vrtcev. Na tem mestu je pomembno izpostaviti tudi evropske politike, zlasti EU Direktivo o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja za starše in oskrbovalce, sprejeto 2019, ki tudi v slovenski pravni red prinaša spremembe v smeri večje enakosti spolov pri delitvi skrbstvenih obveznosti v zasebni in javni sferi, zlasti na trgu dela.

Zadnja desetletja se podjetja in organizacije vse bolj zavedajo, da vodilni skupaj z zaposlenimi prispevajo k njihovi uspešnosti. Poleg javnih politik imajo ključno vlogo delodajalci, saj z ustvarjanjem kakovostnih delovnih pogojev in organizacijskih kultur omogočajo vključenost svojih zaposlenih v skrb za otroke, starejše in skrb za svoje zdravje. V zadnjih letih ugotovljamo, da se z ovirami pri usklajevanju soočajo tudi moški s skrbstvenimi odgovornostmi. Sodobni moški so in si želijo biti bolj vključeni v skrb za otroke in starejše, vendar ni vse odvisno le od posameznikovih želja in prizadevanj, temveč tudi od njihovega položaja na trgu dela, delovnega okolja, delodajalca in organizacijske kulture v podjetju.

Prakse tako v mednarodnem¹ kot v slovenskem² okolju kažejo, da možnost kakovostnega usklajevanja teh dveh področij življenja, ki sta med seboj prepleteni, prinaša pozitivne učinke za podjetja, zaposlene in celotno družbo. Dobre prakse podjetij in delovnih organizacij iz javnega in zasebnega sektorja na področju zagotavljanja usklajevanja poklicnih in zasebnih obveznosti zaposlenih tako v Sloveniji kot tujini dokazujejo, da je ukrepe za lažje usklajevanje možno vpeljati ne glede na velikost podjetja, sektor in dejavnost.³ V Sloveniji uveljavljen mehanizem je Certifikat družini prijazno podjetje, ki ga Ekvilib Inštitut podeljuje od leta 2007. Namenjen je podjetjem, javnemu sektorju in neprofitnim organizacijam z vsaj desetimi zaposlenimi. Do sedaj je certifikat pridobilo 300 podjetij s skupno več kot 120.000 zaposlenimi. Ukrepi za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja vključujejo osem področij, ki zajemajo delovni čas, organizacijo dela, kakovost in prilagodljivost delovnega mesta, politiko informiranja in komuniciranja, veščine vodstva, razvoj kadrov, plačilo in nagrajevane dosežke ter storitve za družine. Ukrepi, ki so namenjeni očetom, zajemajo dodatne plačane dni očetovskega dopusta, spremljanje noseče partnerice na zdravniške preglede in dodatni dan plačanega dopusta ob otrokovem rojstvu (www.certifikatdpp.si/o-certifikatu).

Tukajšnji priročnik za delodajalce⁴ je nastal v okviru projekta Očka v akciji (2020–2022), ki ga koordinira Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti v partnerstvu z Mirovnim inštitutom (<https://ockavakciji.eu/>). Namenjen je podjetjem in delovnim organizacijam, kadrovskim službam in sindikatom ter stroki na področju dela, organizacijskih kultur in usklajevanja poklicnega ter zasebnega življenja. V priročniku najprej osvetlimo vprašanje, zakaj je usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja pomembno za podjetja, zaposlene in družbo nasploh. Nadaljujemo s prikazom uspešnosti usklajevanja, ki poteka na presečišču treh ravni: makro (sistemska, zakonodaja), mezo (organizacijska) in mikro (individualna). Na mezo ravni predstavimo nekatere ukrepe usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v podjetjih in njihove učinke ter šestmesečni pilotni preizkus Očka v akciji v štirih podjetjih in organizacijah, v katerem so zainteresirani očetje aktivno uporabljali ukrepe za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Mikro raven vključuje vtise očetov, ki so sodelovali v pilotnem preizkusu Očka v akciji. V zaključku izpostavimo nekaj pogostih mitov o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja.

1 Lewis, S., Cooper, C. L. (2005). *Work-Life Integration. Case Studies of Organizational Change*. West Sussex: John Wiley & Sons Ltd. Walsh, J. (2005). *Work-life balance: challenging the overwork culture*. V S. Bach (ur.), *Managing Human Resources*. Oxford: Blackwell, 148–177.

2 Konavec, N. (2015). *Analiza učinkov vpeljevanja družini prijaznih politik v organizacijo*. Ljubljana: Ekvilib Inštitut.
Humer, Ž., Hrženjak, M., Freljh, M. (2021): *Men in Care: workplace support for caring masculinities*. Country report: Slovenia. Accessible: https://www.men-in-care.eu/fileadmin/WWP_Network/redakteure/Projects/MiC/Benchmarking_reports/MiC_report_SI.pdf.

3 Humer, Ž., Hrženjak, M., Freljh, M. (2021): *Men in Care: workplace support for caring masculinities*. Country report: Slovenia. Accessible: https://www.men-in-care.eu/fileadmin/WWP_Network/redakteure/Projects/MiC/Benchmarking_reports/MiC_report_SI.pdf.

4 Projekt Očka v akciji sofinancira Evropska komisija v okviru Programa za pravice, enakost in državljanstvo 2013–2020. Glavni namen projekta Očka v akciji je prispevek k ozaveščanju (bodočih) staršev, delodajalcev, strokovne in laične javnosti o pomenu aktivnega očetovstva in enakomernejše porazdelitve starševske skrbi za otroka. Projektna aktivnosti vključujejo aktivno sodelovanje (bodočih) staršev, delodajalcev, zaposlenih na področju zdravstva, babištva in socialnega dela ter splošne javnosti.



Pozitivni vidiki usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja: za podjetje, zaposlene in družbo

Zagotavljanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja je vsem v korist: tako zaposlenim kot podjetjem ter širše celotni družbi. Odraža razumevanje prepletenosti zasebnega in poklicnega življenja. Poudarek je na celostnem razumevanju ljudi, da zaposleni niso zgolj delavci in delavke ter da je njihova učinkovitost na delovnem mestu boljša, če lahko poskrbijo zase in za svoje bližnje.





Politike usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, ki so tesno povezane s politiko zaposlovanja, družinsko in socialno politiko, imajo pozitivne učinke na enakost spolov in enake možnosti na vseh področjih življenja, če:

ukrepi usklajevanja na sistemski in organizacijski ravni naslavlajo tako ženske kot moške v njihovih skrbstvenih vlogah,

ukrepe usklajevanja koristijo tako ženske kot moški,

ukrepi omogočajo ženskam vstop na trg dela in polno udeleževanje v sferi plačanega dela in omogočajo moškim enakovredno vključevanje in razdelitev skrbi, vzgoje in nege otrok ter porazdelitev drugih skrbstvenih odgovornosti v zasebni sferi.

Moški preživijo na delovnem mestu več časa kot ženske, ki še vedno prevzemajo večji del skrbi za otroke in družino, kar se kaže tudi v tem, da večinoma starševski dopust vzamejo ženske. Hkrati pa moški pogosteje poročajo o nezadovoljstvu zaradi pomanjkanja časa za družino. Vse več moških si prizadeva za enakopravno starševsko vlogo, prevzema več obveznosti pri skrbi za otroke in aktivno išče možnosti za preživljanje časa z otroki. Prav zaradi navedenega je ključnega pomena, da politike usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja prispevajo k doseganju enakosti spolov in enakih možnosti s spodbujanjem žensk in njihove aktivne udeležbe na trgu dela ter enakovrednejšega vključevanja moških in njihovega prevzemanja skrbstvenih in drugih obveznosti v zasebni sferi.

Pozitivni učinki za širšo družbo se kažejo v pravičnejši porazdelitvi moči, dela in vlog med moškimi in ženskami ter ponujajo možnosti izrabe vseh znanj in veščin posameznih ljudi v družbi na različnih področjih delovanja.

Ob upoštevanju številnih družbenih sprememb in izzivov je področje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja pomembno primerno nasloviti in v perspektivi razširiti na vse zaposlene ne glede na skrbstvene odgovornosti. Staranje prebivalstva, stanje fizičnega in psihičnega zdravja zaposlenih, podaljševanje delovne dobe zaposlenih v Sloveniji prinašajo številne izzive za vse, hkrati se spreminjajo potrebe in prakse skrbstvenega dela (za otroke, starejše ali druge pomoči potrebne). Pričakovanja in vrednote se spreminjajo pri mlajših generacijah (tako moških kot ženskah). Mlajše generacije vstopajo ali šele bodo vstopile na trg dela s pričakovanji, da bodo imele od življenja več kot le delo. Vse to je tesno povezano z usklajevanjem vseh sfer življenja. Gre za razširitev sprememb v smeri, da ljudje hočejo živeti in da želijo biti vključeni v različne prostoračasne dejavnosti, a tudi v prostovoljno delo, ki človeka zadovoljuje in izpolnjuje, predvsem pa v gradnjo in negovanje socialne mreže, ki postaja vse bolj priznana in pomembna. Pri naslavljanju so ključni vključevanje vseh relevantnih deležnikov, vključno z zaposlenimi, sposobnost prilagajanja različnim življenjskim potekom in prepoznavanje skrbi za otroke, skrbi za starejše in skrbi zase kot ključnih dejavnikov vpliva na oblikovanje varnih in zdravih delovnih mest za vse!





Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja na presečišču makro, mezo in mikro ravni

Uspešnost usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja je odvisna od prepletanja treh ravni:

- makro (zakonodaja, institucionalni okvir),
- mezo oziroma organizacijske (prakse in politike delodajalcev) in
- mikro oziroma individualne ravni (strategije posameznikov, moških in žensk).⁵

Ukrepe za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja morajo sprejeti in ustrezno izvajati tako država kot delodajalci, podpirati jih morata ustrezna socialna infrastruktura in pravična porazdelitev skrbstvenih in gospodinjiskih obveznosti med partnerjema.

Makro raven: družinska politika starševskih dopustov in varstva otrok ter delovno razmerje in varstvo staršev

Slovenija je na sistemski, makro ravni uvedla številne ukrepe in pravice, ki so neposredno vezani na zaposlovanje ter omogočajo oziroma pripomorejo k lažjemu usklajevanju poklicnega in družinskega življenja. Poleg materinskega, očetovskega in starševskega dopusta so to pravica do dela s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o starševskem varstvu; pravica do odmora za dojenje med delovnim časom; pravica delavca, da predlaga drugačno razporeditev delovnega časa zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja; pravica delavca, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta; pravica do enega dodatnega dneva letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni star petnajst let; pravica do izrabe letnega dopusta, tudi upoštevanje družinske obveznosti; pravica staršev šoloobveznih otrok, da izrabijo najmanj teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic; varstvo pred nočnim in nadurnim delom in podobno. Vse navedene pravice so opredeljene v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1) in Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1).

V nadaljevanju izpostavljam ključne mehanizme usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih:

- **delovno razmerje in varstvo staršev,**
- **sistem starševskega dopusta in varstva otrok.**

⁵ Kanjuo Mrčela, A., Černigoj Sadar, N. (ur.) (2007). Delo in družina: s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Delovno razmerje in varstvo staršev

Zakon o delovnih razmerjih⁶ (ZDR-1) zagotavlja prepoved diskriminacije zaradi materinstva in starševstva ter ureja ukrepe za omogočanje lažjega usklajevanja poklicnega in družinskega življenja.

Posebno varstvo, ki je bilo v delovnem razmerju v preteklosti zagotovljeno za delavke in je odlikavalo njihovo družbeno vlogo, povezano z materinstvom, se je z razvojem preoblikovalo v smeri izenačevanja odgovornosti žensk in moških v povezavi s starševstvom ter hkrati uveljavljanja načela enakih možnosti in enakega obravnavanja delavk in delavcev na področju dela. Posebno varstvo ZDR-1 zagotavlja delavkam v povezavi z nosečnostjo, porodom in dojenjem, tako delavkam kot delavcem pa zagotavlja posebno varstvo v povezavi z njihovimi starševskimi obveznostmi. Namen posebnega delovnopравниh varstva je treba prepoznati prav v tem, da se vsem zaposlenim omogoči ustrezno usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti.

ZDR-1 morebitno manj ugodnejše obravnavanje na podlagi spola, družinskega stanja ali stanja, ki je povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom, **šteje za diskriminacijo, ki je po 6. členu prepovedana.**

S 46. členom ZDR-1 je zagotovljena pravica delavca, da se varuje njegova osebnost (v okviru te je zajeta tudi pravica do družinskega življenja). Ker pa se v zasebnost lahko posega še pred sklenitvijo delovnega razmerja, 28. člen ZDR-1 delodajalcu prepoveduje, da od kandidata zahteva podatke o družinskem stanju, nosečnosti, načrtovanju družine in druge podatke, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.

V okviru posebnega varstva v zvezi z nosečnostjo, porodom in dojenjem ZDR-1 določa:

- posebno varstvo pred odpovedjo (115. člen),
- pravico do varstva podatkov v zvezi z nosečnostjo (183. člen),
- prepoved opravljanja določenih del v času nosečnosti in v času dojenja (184. člen) ter posebno varstvo v povezavi z nočnim in nadurnim delom (185. člen): delavka v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko doji, ne sme opravljati nadurnega dela ali dela ponoči, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka,
- pravico do odmora za dojenje med delovnim časom (188. člen).

⁶ Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US in 15/22.

V povezavi s starševstvom pa ZDR-1 delavkam in delavcem zagotavlja naslednje pravice:

- posebno varstvo pred odpovedjo (115. člen) – staršem v času, ko izrabljajo starševski dopust v strnjem nizu v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi,
- pravico do daljšega letnega dopusta (tretji in četrti odstavek 159. člena, 189. člen),
- pravico predlagati drugačno razporeditev delovnega časa zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja (drugi odstavek 148. člena),
- posebno varstvo v zvezi z nočnim in nadurnim delom (drugi in tretji odstavek 185. člena) – delavcu, ki neguje otroka, starega do treh let, se lahko naloži opravljanje nadurnega dela ali dela ponoči samo po njegovem predhodnem pisnem soglasju; enemu od delavcev – staršev, ki neguje in varuje otroka, mlajšega od sedem let, ali hudo bolnega otroka ali otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, in ki živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo, se sme naložiti, da opravlja nadurno delo ali delo ponoči, samo z njegovim predhodnim pisnim soglasjem,
- pravico do odsotnosti z dela zaradi izrabe dopusta po Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 26/14 in 90/15, v nadaljnjem besedilu: ZSDP-1; prvi odstavek 186. člena),
- pravico do vrnitve na svoje delo po izteku dopusta po ZSDP ter ohranitve vseh pravic, vključno z izboljšanjem pravic, do katerih je prišlo med odsotnostjo (tretji in četrti odstavek 186. člena),
- pravico do dela s krajšim delovnim časom zaradi nege in varstva otroka (prvi odstavek 186. člena).

Ne nazadnje, ZDR-1 v tretjem odstavku 182. člena izrecno določa, da mora delodajalec delavcem omogočiti lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti. Ob sporu glede uveljavljanja posebnega varstva zaradi nosečnosti in starševstva pa je dokazno breme na strani delodajalca (drugi odstavek 182. člena).

Delodajalci so poleg že navedenih (z zakonom določenih) ukrepov delavcem in delavkam dolžni zagotavljati tudi dodatne ukrepe, ki so dogovorjeni s kolektivno pogodbo (na ravni dejavnosti ali na ravni podjetja)⁷ ali s pogodbo o zaposlitvi.

Morebitne kršitve so predmet inšpekcijskega nadzora Inšpektorata RS za delo in ukrepanja tako v upravnem kot prekrškovnem postopku z najvišje zagroženimi globami (v razponu od 3.000 do 20.000 EUR za diskriminacijo).

Sistem starševskega dopusta in varstva otrok

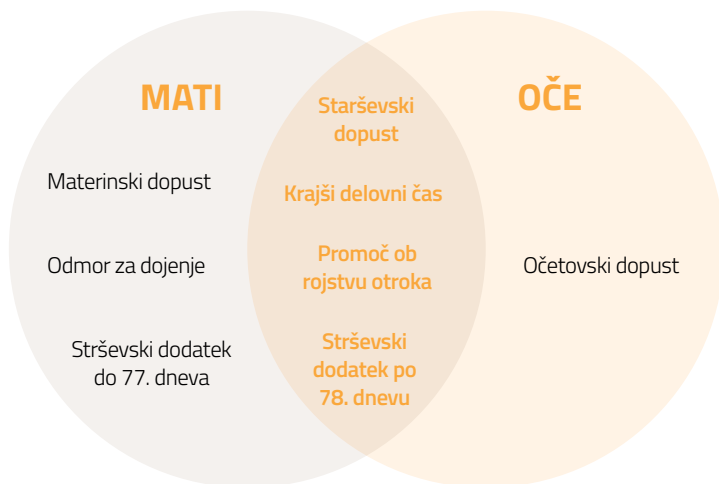
Pravice do starševskega varstva in družinskih prejemkov ureja Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1)⁸, ki je podlaga za lažje usklajevanje starševskih in poklicnih obveznosti.

⁷ Na področju kolektivnih pogodb dejavnosti in kolektivnih pogodb podjetij so ukrepi namenjeni ženskam in moškim (npr. družini prijazno urejanje delovnega časa in organizacije dela, dodatni dnevi letnega dopusta zaradi družinskih obveznosti in pravica do izrabe dela dopusta v času šolskih počitnic, delo na domu). Izjema med ukrepi, ki naslavljajo moške, je plačana odsotnost (od enega do treh dni) ob rojstvu otroka.

⁸ <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO6688>.

Med pravicami iz zavarovanja za starševsko varstvo so zdaj tri vrste dopustov z nadomestilom, in sicer materinski dopust, očetovski dopust in starševski dopust. Materinski dopust nastopi mati 28 dni pred predvidenim datumom poroda in po trenutni ureditvi traja 105 dni. Do starševskega dopusta je upravičen vsak od staršev v trajanju 130 dni.

Preglednica 1: Pravice ob rojstvu otroka



Vir: www.rockavakciji.eu/za-starše/ (14. 4. 2022)

K lažjemu usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti prav tako pripomorejo prožnejše oblike dela, med katere spada tudi pravica do krajšega delovnega časa vključno s plačilom prispevkov za socialno varstvo zaradi dela s skrajšanim delovnim časom zaradi starševstva. Pravica velja za enega od staršev, ki neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti. Če neguje najmanj dva otroka, ima to pravico do končanega prvega razreda osnovne šole najmlajšega otroka v skladu s predpisi, ki urejajo osnovno šolo. Pri tem je leto dni izrabe pravice do dela s krajšim delovnim časom od polnega neprenosljivo za vsakega od staršev, razen določenih izjem.

Na makro, sistemski ravni je treba izpostaviti tudi kakovosten, subvencioniran in široko dostopen sistem otroškega varstva za otroke od enajstega meseca do vstopa v osnovno šolo. Program vrtca sofinancirajo občine in država (odvisno od števila otrok, vpisanih v vrtec), razliko pa glede na njihov dohodkovni razred krijejo starši (plačilo od 0 do 77 % cene programa). 1. septembra 2021 se je ponovno uvedel brezplačen vrtec za drugega otroka iz iste družine, ki je hkrati v vrtcu s starejšim otrokom. Starši so oproščeni plačila za vrtec tudi za tretjega in vsakega nadaljnega otroka iz iste družine, ne glede na to, ali bo v vrtec vključen hkrati s svojim sorojencem.

Evropska direktiva o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev⁹

Splošni cilj Direktive je zagotoviti izvajanje načela enakosti moških in žensk glede priložnosti na trgu dela in obravnave na delovnem mestu z namenom:

- povečanja deleža žensk na trgu dela,
- povečanja deleža moških, ki izrabijo dopust zaradi družinskih razlogov in prožne ureditve dela,
- dati delavcem in delavkam možnost, da vzamejo dopust, da bi skrbeli za sorodnike, ki potrebujejo podporo.¹⁰

očetovski dopust
v trajanju najmanj
desetih delovnih dni
ob rojstvu otroka,

oskrbovalski dopust
za vsakega delavca v
trajanju pet delovnih
dni na leto za ožje
sorodnike.

starševski dopust kot
individualna pravica štirih
mesecev za vsakega
starša, od katerih sta dva
neprenosljiva med staršema,
plačilo/nadomestilo pa
določi država članica v svoji
zakonodaji, in sicer na način,
ki izrabo starševskega
dopusta omogoči obema
staršema,

GLAVNE NOVOSTI DIREKTIVE SO:

Države članice EU morajo določbe prenesti v nacionalno zakonodajo do 2. avgusta 2022. Rok za prenos določb glede nadomestila za zadnja dva tedna starševskega dopusta je 2. avgust 2024.

⁹ Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU (Uradni list Evropske unije, L 188/79 z dne 12. 7. 2019).

¹⁰ Tirtnik, Urška (2022): Predstavitev zakonodaje na področju pravic ob rojstvu otroka. V: Kambič, Mojca in Mojca Frelih (ur.) (2022): Strokovne smernice. Sodelovalno starševstvo: različne stroke za skupno dobro. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.



Možne rešitve za prenos Direktive v Republiki Sloveniji

Možne rešitve so, da bi oče izrabil petnajst koledarskih dni očetovskega dopusta od rojstva otroka do tretjega meseca starosti otroka. Preostalih petnajst dni, ki jih je bilo mogoče porabiti do otrokovega končanega prvega razreda osnovne šole, pa postane del starševskega dopusta v delu, ki ni prenosljiv.

Pri pravici do starševskega dopusta se skladno z zahtevami Direktive del glede dogovora o delitvi med staršema spremeni tako, da vsakemu od staršev omogoči najmanj 60 dni neprenosljivega starševskega dopusta. Tako bi imel vsak od staršev 160 starševskega dopusta, pri čemer bo 60 dni neprenosljivih.

Trajanje pravice do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva bi se zaradi zahtev Direktive podaljšalo do osmega leta otrokove starosti, do zdaj je bilo do konca prvega razreda osnovne šole otroka, prav tako bi lahko oba starša delala s krajšim delovnim časom zaradi starševstva, vendar skupna izraba pravice ne bi smela presežati 20 ur tedensko, neprenosljivost se ukine.

Starost otroka, do katerega imajo starši določena podaljšanja oziroma pravice, se poenoti na osem let.¹¹

¹¹ Ibid.

Preglednica 2: Predlog sprememb ZSDP-1¹²

Očetovski dopust		
ZSDP-1	Direktiva 1158/2019	Predlog sprememb ZSDP-1
<ul style="list-style-type: none"> • 30 koledarskih dni. • Najmanj 15 koledarskih dni od rojstva otroka do približno enega leta, preostanek do 30 dni pa kadarkoli do otrokovega končanega prvega razreda osnovne šole. 	<ul style="list-style-type: none"> • 10 delovnih dni (= 14 koledarskih dni). • Izraba ob rojstvu otroka, mogoče tudi deloma pred, deloma po rojstvu otroka. 	<ul style="list-style-type: none"> • Obstoječih 15 koledarskih dni se izrabi ob rojstvu otroka. • Preostalih 15 koledarskih dni postane del starševskega dopusta.

Starševski dopust		
ZSDP-1	Direktiva 1158/2019	Predlog sprememb ZSDP-1
<ul style="list-style-type: none"> • Do 260 dni za mater, 230 dni za očeta. • Največ 75 dni se lahko prenese in izrabi najpozneje do otrokovega končanega prvega razreda osnovne šole. • Po dogovoru se lahko deli med starši, kjer lahko oče prenese 130 dni na mater, mati pa prenese 100 dni na očeta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Štiri mesece (= 120 dni). • Dveh mesecev starševskega dopusta ni mogoče prenesti. • Izrabiti, preden otrok dopolni določeno starost, do osmega leta starosti (država določi starost). 	<p>Vsak od staršev 160 dni. Sprememba razmerja pri dogovoru o delitvi med starši:</p> <ul style="list-style-type: none"> • oče na mater lahko prenese 100 dni, • mati na očeta 100 dni. <p>Neprenosljiv del se lahko izrabi najkasneje do osmega leta starosti otroka.</p>

12 Ibid.

Mezo, organizacijska raven

Poleg systemske ureditve otroškega varstva in sistema starševskih dopustov ter pravic staršev, ki izhajajo iz zaposlitve, je vloga delodajalcev pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja ključnega pomena. Na ravni podjetij so z vidika usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih pomembni naslednji dejavniki:

Organizacijska kultura podjetja

utemeljena na razumevanju, da sta poklicno in zasebno, družinsko življenje medsebojno povezana in da sta za dobro opravljeno delo in doseganje poslovnih rezultatov pomembna zadovoljstvo zaposlenih ter dobro počutje zaposlenih na delovnem mestu.



Občutljivost vodstva in neposredno nadrejenih

pri uvajanju in koriščenju ukrepov usklajevanja s strani zaposlenih. Ni dovolj, da so ukrepi na ravni podjetja sprejeti, pomembna je podpora s strani vodstva, da zaposleni lahko koristijo ukrepe, ne da bi bili za to prikrajšani ali kaznovani npr. pri napredovanju, izgubi zaposlitve ipd.



Vodenje z zgledom

vodstveni in vodilni zaposleni koristijo ukrepe usklajevanja, npr. očetovski, starševski dopust, uvajanje otroka v vrtec, spremljanje otroka na prvi dan vstopa v osnovno šolo itn.



Dobra komunikacija in odnosi z vodstvom ter med zaposlenimi,

vključno s seznanjenostjo z možnostmi in ukrepi usklajevanja za zaposlene v podjetju.



Obstajajo številne razlike glede področja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v javnem ter zasebnem sektorju, vendar je pomembno izpostaviti razlike znotraj sektorjev, a na podlagi dosedanjega znanja in pridobljenih izkušenj posploševanje ni mogoče. Ključne razlike so v velikosti organizacij oziroma podjetij in specifikah posameznih panog ali delovnih mest. Prav zato so ključne prilagoditve na posamezna delovna mesta, pa tudi vključenost zaposlenih in prilagoditve glede na življenjski potek itd. Izkazuje se, da so zaposleni v javnem sektorju bolj obveščeni o pravicah, medtem ko so dogovori bolj formalizirani. Poleg tega je delodajalcem veliko pomembnejša prisotnost na delovnem mestu, npr. beleženje prihodov, odhodov, medtem ko se pokaže, da so zaposleni v zasebnem sektorju manj informirani o pravicah, pri čemer je večji poudarek na neformalnih dogovorih z vodstvom in kolektivom. Načeloma bolj štejejo rezultati dela oziroma učinkovitost, ponekod pa je v ospredju tudi prisotnost na delovnem mestu. Prav zaradi navedenih primerov morajo podjetja preizkusiti ukrepe za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja v praksi in čez določen čas preveriti, ali delujejo oziroma jih je treba prilagoditi.



Nabor nekaterih ukrepov usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter učinkov izvajanja teh ukrepov:

Organizacijska kultura

Ukrepi

Upoštevanje individualnih potreb glede usklajevanja poklicnih in zasebnih, družinskih obveznosti zaposlenih s pomočjo letnih razgovorov, vprašalnikov za zaposlene, pogovorov z zaposlenimi.

Upoštevanje individualnih potreb glede usklajevanja poklicnih in zasebnih, družinskih obveznosti zaposlenih s pomočjo letnih razgovorov, vprašalnikov za zaposlene, pogovorov z zaposlenimi.

Spodbujanje poklicnega in osebnostnega razvoja zaposlenih z različnimi usposabljanji, delavnicami, svetovanji ipd. Pri tem je treba upoštevati tudi potrebe zaposlenih, npr. pri naslavljanju tem, kot so obvladovanje stresa, komunikacija, odnosi itn.

Usposabljanje vodstev in kadrovskih služb glede politike usklajevanja poklicnih in zasebnih, družinskih obveznostih.

Tematska usposabljanja za vodstvo in zaposlene na temo usklajevanja plačanega dela in družine (glede na želje in potrebe zaposlenih, kar se lahko preveri prek spletne ankete).

Informiranje, ozaveščanje in obveščanje zaposlenih o ukrepih usklajevanja, novostih na ravni države in podjetja prek seznama oziroma brošure ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in zasebnih obveznosti, prek e-pošte, intraneta, prek uvajanja na delovno mesto ipd.

Spodbujanje spoštljive, dobre in odprte komunikacije z vodstvenimi in vodilnimi zaposlenimi ter med zaposlenimi s pomočjo delavnic in usposabljanj ter vodenja z zgledom.

Dogovor o odgojarjanju na službene klice in e-pošto v delovnem času.

Učinki

Prepoznanje, da sta zasebno in poklicno življenje zaposlenih tesno prepletena.

Pozitivni učinki so predanost, zadovoljstvo in motiviranost zaposlenih, kar se odraža pri doseganju poslovnih rezultatov in v delovni uspešnosti.

Dobra komunikacija na vseh ravneh podjetja in dobri odnosi doprinejajo k uspešni realizaciji delovnih obveznosti zaposlenih ter pozitivno vplivajo tako na skupinsko kot na individualno dinamiko v podjetju.

Poveča se ugled podjetja v javnosti in pri poslovnih partnerjih.

Delovni čas in organizacija dela

Ukrepi	<p>Otroški časovni bonus za uvajanje v vrtec, za spremstvo na prvi šolski dan ob vstopu v OŠ, za spremstvo na informativni dan ipd.</p> <p>Prilagodljivi dnevni odmori z možnostjo izhodov zaradi osebnih in družinskih razlogov.</p> <p>Sestanki (v podjetju in z zunanjimi partnerji) potekajo v dogovorjenih dopoldanskih in zgodnjih popoldanskih urah ter se zaključijo v času, da zaposleni lahko pravočasno pridejo po otroka v vrtec ali šolo.</p> <p>Individualni dogovori z nadrejenimi glede predvidenih zasebnih, družinskih obveznosti in usklajevanja delovnih obveznosti.</p> <p>Prožen delovnik (prožen prihod/odhod z dela).</p> <p>Delo na daljavo (v kombinaciji z delom na delovnem mestu).</p> <p>Skrajšan delovnik (štiridnevni delovni teden/šesturni delovnik ...).</p> <p>Vrednotenje delovne uspešnosti in ne prisotnosti na delovnem mestu, kar temelji na zaupanju, dobrih odnosih in komunikaciji v podjetju.</p>
---------------	--

Učinki	<p>Ukrepi na področju delovnega časa in organizacije dela zahtevajo skrbno načrtovanje, dobro pripravo ter poskusno obdobje izvajanja in spremljanje izvajanja, a prinašajo dolgoročne koristi. Zlasti to velja za ukrepe na področju delovnega časa. Na primer, podjetja, ki so uvedla skrajšan delovnik in niso znižala plačila, poročajo o doseganju boljše učinkovitosti zaposlenih, zmanjšanju absentizma in bolniških odsotnosti ter utrujenosti pri zaposlenih. Zaposleni imajo več časa zase in za bližnje.</p> <p>Če ima podjetje posluš za potrebe zaposlenih po usklajevanju, se gradi vzajemen odnos, pripadnost zaposlenih, da je zaposlenim mar za podjetje.</p>
---------------	--

Storitve in aktivnosti za zaposlene ter njihove družine

Ukrepi

Dan odprtih vrat za otroke zaposlenih – enkrat letno se otroke zaposlenih v času njihovih šolskih počitnic povabi na dan odprtih vrat, ko lahko spoznavajo delo svojih staršev in morebiti kaj tudi sami preizkusijo (pod nadzorom in glede na starost otrok).

Otroci in hišni ljubljenci so dobrodošli v podjetju.

Darilo zaposlenim ob rojstvu otroka (paket za novorojenega otroka, denarni bonus ipd.).

Organizacija športno-družabnih dogodkov, izletov za zaposlene in njihove družine (npr. en- do dvakrat letno; piknik ipd.).

Tabor za otroke zaposlenih.

Pomoč organizacije pri iskanju (začasnega) varstva predšolskih in šolskih otrok ter kritje stroškov varstva.

Učinki

Povezovanje in krepitev dobrih odnosov na delovnem mestu.

Povezovanje podjetja z družinami zaposlenih.

Zaposlenim in njihovim družinam prijazno podjetje, ki skrbi za zaposlene in njihove najbližje.

V podjetjih je treba spremljati potrebe zaposlenih po usklajevanju in se z uvedbo ukrepov ustrezno odzvati nanje. Včasih že majhni koraki naredijo velike spremembe. Poleg tega potrebne spremembe na področju usklajevanja pogosto ne vključujejo večjih stroškov za podjetja. Ravno nasprotno – določeni ukrepi nimajo finančnih posledic! Vodijo pa v izboljšanje delovanja podjetja, procesov upravljanja in vodenja.

Če povzamemo, izkušnje podjetij, ki so vpeljala ukrepe za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, tako v tujini kot Sloveniji dokazujejo, da je usklajevanje mogoče izvajati v podjetjih vseh velikosti, področij dela in dejavnosti tako v zasebnem kot javnem sektorju.¹³ Ukrepi se tako med podjetji kakor tudi na ravni posameznega podjetja lahko razlikujejo, saj ni mogoče vseh ukrepov izvajati na vseh delovnih mestih. Uspešnega univerzalnega modela ni, a je izzive možno nasloviti na način določenega fiksnega nabora ukrepov in prilagodljivega dela, ki se občasno spreminja. Prav zato je ključno, da podjetje vpeljuje širši nabor ukrepov, ki naslavlja različne potrebe zaposlenih, jih redno preverja in prilagaja novonastalim okoliščinam ter skozi življenjski potek spreminjajočim se potrebam.

¹³ Lewis, S., Cooper, C. L. (2005). Work-Life Integration. Case Studies of Organizational Change. West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.

Humer, Ž., Hrzenjak, M., Frelih, M. (2021): Men in Care: workplace support for caring masculinities. Country report: Slovenia. Accessible: https://www.men-in-care.eu/fileadmin/WWP_Network/redakteure/Projects/MiC/Benchmarking_reports/MiC_report_Sl.pdf.

Pilotni preizkus Očka v akciji

Prav z namenom preverjanja učinkovitosti ukrepov v praksi je bil izveden šestmesečni pilotni preizkus »Očka v akciji« pri štirih delodajalcih v obdobju trajanja projekta. Po javnem pozivu so se pridružili delodajalci iz javnega in zasebnega sektorja: Fakulteta za elektrotehniko Univerze v Ljubljani, podjetja NOMAGO, d. o. o., Nogometni klub Bravo in Javni sklad RS za kulturne dejavnosti, s čimer so bili zajeti različno število zaposlenih ter raznolika področja dela, naslovljeni so bili specifični delovniki in drugi izzivi. V drugi polovici leta 2021 je štirideset očetov, ki so izrazili interes za sodelovanje, uporabljalo ukrepe za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, ki so bili predhodno usklajeni tako z njimi kot z vodstvom. Ključna področja ukrepov pri vseh delodajalcih so bila informiranje in obveščanje, usposabljanja, povezovanje z družinami in storitve za družino ter delovni čas in organizacija dela, medtem ko je bil posamezen nabor ukrepov prilagojen tako delodajalcem kot tudi vključenim zaposlenim očetom. Med najbolj priljubljenimi ukrepi so bili: sklicevanje skupnih sestankov v dopoldanskem času oziroma zaključek teh do 14. ali 15. ure; usklajeno načrtovanje letnega dopusta; prilagodljivo delovno okolje; prilagodljiv delovni čas; ukrepi za varovanje zdravja; obiski otrok na delovnem mestu; obdarovanje otrok itd. Nabor ukrepov je bil zelo soroden zgornjim navedbam, pri čemer vsi zapisani ukrepi niso bili na razpolago (npr. skrajšan delovnik ni bil na razpolago pri nobenem delodajalcu v pilotu). Očetje so preverjali prilagojene ukrepe za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja v praksi, pri čemer si je vsak lahko iz celotnega nabora izbral točno tiste ukrepe, ki jih je v tistem obdobju najbolj potreboval. V tem okviru so bila izvedena strokovna usposabljanja za delodajalce o pozitivnih vidikih usklajevanja dela in zasebnega življenja. Poleg tega so bile organizirane štiri tematske delavnice s povezanimi uporabnimi vsebinami, ki so jih izpostavili vključeni zaposleni očetje (komunikacija, reševanje konfliktov, upravljanje s časom, o stresu in izgorelosti, o življenju z najstnikom, o prožnih in trdoživih otrocih, o sodelovalnem starševstvu in o tem, kako si moški ustvarijo očetovstvo sami).

Z vidika delodajalcev so bili zelo dobro sprejeti pripravljalne delavnice za organizacije, nabor novih možnosti usklajevanja ter usposabljanja oziroma tematske delavnice. Prav tako so bili učinki na sodelujoče zaposlene očete in učinki na delovno organizacijo ocenjeni zelo dobro. Pridobljene izkušnje s pilotnim preizkusom so pozitivno vplivale na izboljšanje možnosti za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih, kot je izpostavil predstavnik Javnega sklada RS za kulturne dejavnosti:

»Predvsem je šlo za nove pristope, ki smo jih spoznali na tematskih delavnicah v okviru projekta. Kolikor se je dalo, smo se v službi držali načela, da so sestanki v jutranjih oziroma dopoldanskih urah, ne pa proti koncu delavnika. Prav tako sem skušal čim bolj načrtovati delo, čim manj pustiti, da so nepredvideni dejavniki (e-maili, klici, obiski) motili utečen tok dela.«

V podjetju Nomago, d. o. o., poudarjajo pomen usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, ki je lahko tudi pomemben element pri iskanju zaposlitve. Tudi na Fakulteti za elektrotehniko Univerze v Ljubljani prepoznava pomen usklajevanja, zlasti za zaposlene

z majhnimi otroki. V zadnjih letih na fakulteti opažajo, da se za starševski dopust odloča vse več očetov. Javni sklad RS za kulturne dejavnosti prepoznava pozitivne vplive učinkovitega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja na zdravje. Pri Nogometnem klubu Bravo so sodelovanje v pilotnem preizkusu prepoznali v pridobitvi novih znanj in izkušenj na področju usklajevanja, ki je v profesionalnem športu specifično.

Nekateri v pilotni preizkus vključeni očetje so poročali o razlikah med javnim in zasebnim sektorjem glede usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih. Izpostavili so, da so pričakovanja delodajalcev v zasebnem sektorju usmerjena predvsem v prednostno obravnavo podjetja in dela zaposlenega za podjetje. Le eden od očetov je poudaril, da sta razumevanje in občutljivost vodstva za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih ključna ne glede na sektor.

»Menim, da obstajajo razlike in da imajo delodajalci v zasebnem sektorju manj posluha za prilagajanja. Takšno imam tudi izkušnjo iz preteklega delovnega razmerja, saj sem v zasebnem sektorju preživel devet let. Dejstvo je, da jemljejo v zasebnem sektorju delodajalci/lastniki podjetja kakršna koli odstopanja od rednega dela kot moteč element, pa četudi gre npr. za bolezen otroka. Na delavce gledajo manj s človeške plati, bolj kot na subjekt, ki mora v njihovem okviru opraviti dogovorjene naloge in to s čim manj ovirami.«

»Mislim, da so precejšnje razlike med javnim in zasebnim sektorjem. Z ženo sva se odločila, da je najbolje, če jaz ostanem v trenutni službi (čeprav imam kar nekaj ponudb iz privatnega sektorja), ker nekako lažje in precej samostojno usklajujem delovne obveznosti z zasebnim življenjem. Dokler je žena zaposlena v privatnem sektorju (tudi tam je precej fleksibilna), ampak se vseeno pričakuje, da je podjetje na prvem mestu in šele potem družina.«



Mikro raven

Individualna raven se nanaša na posamezne moške in ženske, njihova prizadevanja po usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Tako mednarodne kot tudi slovenske¹⁴ študije kažejo, da sodobni moški so in si želijo biti bolj vključeni v skrbstvene odgovornosti, pri čemer se še vedno soočajo s predsodki in stereotipi o tradicionalnih spolnih vlogah, o razumevanju teh v bivalnih in delovnih okoljih. Izzivi so tudi pri (ne)podpori delodajalcev, opravljanja del in nalog v okviru delovnega mesta, ureditve starševskih dopustov, predšolske vzgoje itn. Spremembe v smeri aktivnega očetovstva se kažejo s prisotnostjo moških v porodnih sobah, moški sodelujejo pri dejavnostih v času nosečnosti, spremljajo partnerke na ginekološke preglede, po rojstvu otroka vzamejo očetovski dopust in se vključujejo v skrb, nego in vzgojo otrok.¹⁵ V Sloveniji so pri porodu prisotne več kot tri četrtine očetov.

Premik k aktivnemu očetovstvu se odraža tudi v času, ki ga moški namenijo skrbi za otroke, in razumevanju celostne vloge očeta, kar zajema nudenje čustvene opore otroku, zagotavljanje finančne preskrbljenosti družine, preživljanje skupnega prostega časa in vsakodnevno nego otrok(a).¹⁶ Čeprav so moški vse bolj vključeni v nego in vzgojo otrok ter druge družinske obveznosti, pa so razlike v porabi časa po spolu še vedno velike, saj ženske za gospodinjska opravila v povprečju porabijo letno dobrih 200 ur več kot moški, za nego in varstvo otrok pa dobrih 500 ur več.¹⁷

Na trgu dela imajo tako matere kot očetje težave zaradi starševstva. Ženskam zaradi nosečnosti pogosto ni podaljšana pogodba o zaposlitvi ali jih po vrnitvi s starševskega dopusta ne čaka isto delovno mesto in zaradi materinstva težje ter počasneje karierno napredujejo, moški pa imajo težavo, da delodajalci v njih pogosto vidijo le delavce, ne pa tudi očetov. Čeprav se je očetovski dopust dobro uveljavil in ga izrabijo večina očetov, je naklonjenost delodajalcev do očetov, ki izrabijo starševski dopust, še vedno majhna.¹⁸

Vsaka zaposlena oseba ima moč in predvsem lahko spreminja način svojega vedenja, mišljenja, išče informacije in se seznanja s svojimi pravicami. Istočasno lahko delavnice in medsebojna izmenjava informacij, razmišljanj pripomorejo k boljšem razumevanju področja in pridobivanju idej o podpornem delovnem okolju. Za uspešno razmarjenje med vsemi obveznostmi obstaja več strategij in ključna so vprašanja o tem, koliko je vsaka zaposlena oseba pripravljena narediti za napredek in osebni razvoj.

Zelo pomemben dejavnik je pravična in enakovredna delitev skrbstvenega in gospodinjskega dela med partnerjema, kar lahko spodbujajo tako ustrezna zakonodaja kot podjetja z organizacijskimi kulturami, utemeljenimi na enakosti spolov in enakih možnosti za vse.

14 Študije v okviru projekta »Očetje in delodajalci v akciji« in »Podporno delovno okolje za moške pri usklajevanju dela in skrbstvenih odgovornosti – MiC« (Men in Care).

15 Humer, Živa (2022): Pomen sodelovalnega starševstva in aktivnega očetovstva. V: Kambič, Mojca in Mojca Frelih (ur) (2022): Strokovne smernice. Sodelovalno starševstvo: različne stroke za skupno dobro. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

16 Humer, Živa, Šori, Iztok, Vuga, Janja, Hrzenjak, Majda, Frelih, Mojca, Kanjuo Mrčela, Aleksandra (2015): Očetje in delodajalci v akciji: Poročilo o pregledu literature, raziskav in politik na področju očetovstva ter usklajevanja dela in družine v navezavi na očete. Poročilo. Norveški finančni mehanizem 2009–2014.

17 Resolucija o družinski politiki 2018–2028: »Vsem družinam prijazna družba«. Uradni list RS, št. 15/18.

18 Mirovni inštitut in Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2021): Poročilo o politikah. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter vloga moškega kot očeta. Dostopno prek: <https://www.docdroid.net/8ngUTdo/ad-porocilo-o-politika-hslo-pdf>.



Pogosti miti o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja¹⁹



Ukrepi usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja so bolj izvedljivi v javnem kot zasebnem sektorju. NE DRŽI.

Ukrepe za lažje usklajevanje je možno vpeljati v javnem kot v zasebnem sektorju.



V našem podjetju ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja niso izvedljivi. NE DRŽI.

Ukrepi za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja so izvedljivi v vsakem podjetju. Ukrepe sprejme podjetje na podlagi svojih zmožnosti in na podlagi potreb zaposlenih. Ukrepi, npr. v proizvodnem podjetju, se zagotovo razlikujejo od ukrepov, ki bolj ustrezajo pisarniškem tipu dela, a uspešnost in izvedljivost sta mogoči povsod.



Ukrepi usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja so prevelik strošek za podjetje. NE DRŽI.

Nekateri ukrepi nimajo finančnih posledic za podjetje, prinesejo pa lahko velike spremembe v organizacijski kulturi (npr. vodenje z zgledom, organizacija sestankov v dopoldanskem času ipd.). V procesu sprejemanja ukrepov za lažje usklajevanje sta ključna prav načrtovanje in obdobje prilagajanja ob izvajanju. Nekatera podjetja gredo korak dlje in sprejmejo ukrepe, ki vključujejo finančni vložek (npr. neomejen plačan dopust in brezplačen zajtrk za zaposlene v podjetju Mikro+Polo, d. o. o., ali skrajšan delovni čas brez znižanja plačila v podjetju Donar, d. o. o.), vendar podjetja zagotavljajo, da uvedba tovrstnih ukrepov ni razumljena kot strošek, ampak naložba v podjetje, v zadovoljne zaposlene.

¹⁹ Povzeto iz Work-Life Balance. Employer's Guide (<https://frelighsburg.ca/wp-content/uploads/2016/06/Work-life-balance-an-employers-guide.pdf>) in prilagojeno za slovenski kontekst.



Naše podjetje je premajhno ali preveliko, da bi lahko uvedli ukrepe za lažje usklajevanje zaposlenih. NE DRŽI.

Izzivi mikro in majhnih podjetij se zagotovo razlikujejo od tistih, s katerimi se soočajo velika podjetja, kar je treba upoštevati pri oblikovanju, načrtovanju in pripravi ukrepov usklajevanja.



V našem podjetju smo tako različni, da je nemogoče sprejeti ukrepe, ki bi naslavljali vse. NE DRŽI.

Dobra politika usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja je vključujoča in mora zajemati vse vrste poklicev in delovnih mest v podjetju, vključno z upoštevanjem individualnih potreb zaposlenih, ki imajo lahko različne skrbstvene odgovornosti (skrb za otroka, skrb za ostarelega sorodnika, skrb za partnerja, partnerko, za prijatelja, skrb zase), in se med življenjskim potekom spreminjajo.



PRIROČNIK ZA DELODAJALCE

Publikacija je izšla v sklopu projekta »Očka v akciji«, ki ga iz sredstev Programa za pravice, enakost in državljanstvo sofinancira Evropska unija. Projekt izvajata Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Mirovni inštitut. Evropska komisija ni odgovorna za vsebino in njeno nadaljnjo uporabo, ker predstavlja poglede izvajalcev projekta.

Izdajatelj: Mirovni inštitut

Uredile: Živa Humer, Mojca Frelih, Urška Trtnik in Mojca Kambič

Oblikovanje in priprava za tisk: Minibig, Simon Trampuš s.p.

Tisk: Tiskarna Print Point d.o.o.

Leto izdaje: julij 2022

Naklada: 400

CIP - Kataložni zapis o publikaciji

Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

316.356.2:349.2(035)

PRIROČNIK za delodajalce / Živa Humer ... [et al.]. - Ljubljana : Mirovni inštitut : Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2022

ISBN 978-961-6455-97-8 (Mirovni inštitut)

COBISS.SI-ID 117520643

