

Starši in delo

Kolektivne pogodbe o usklajevanju dela in družine

Spodbujanje enakopravnosti spolov je tudi odgovornost socialnih partnerjev

Stopnja zaposlenosti žensk je nižja od moške, tako v Sloveniji kot v celotni EU. Ženske opravijo manj delovnih ur v (plačani) zaposlitvi kot moški. Vendar ženske opravijo precej več dela doma, več časa namenijo gospodinjstvom ter varstvu in vzgoji otrok, vse več jih tudi skrbi za starejše družinske člane, ki potrebujejo pomoč.

Med zaposlenimi s krajšim delovnim časom je opazno več žensk. Ta način zaposlitve omogoča lažje usklajevanje dela in družine, vendar ne prinaša le več časa za družinska opravila, ampak tudi samoumevno prevzemanje te odgovornosti tistega od staršev, ki dela krajši delovni čas. Hkrati je povezana z nižjim dohodkom, manjšo ekonomsko neodvisnostjo, pogosto pa tudi s slabšimi pogoji dela, predvsem glede dodatnih ugodnosti, možnosti napredovanja, izobraževanja in dostopa do zahtevnejših, s tem pa tudi bolj plačanih delovnih mest. In tako je krog stereotipov in porazdelitve tradicionalnih družbenih vlog sklenjen.

Še vedno je opazna velika horizontalna poklicna segregacija, pri čemer so »tipično« ženski poklici in dejavnosti povprečno slabše plačani. Ženske se spopadajo tudi z vertikalno segregacijo in »steklenim stropom«, saj težje kot moški dosežejo zahtevnejše, vodilne in vodstvene položaje, celo v dejavnostih, v katerih so nadpovprečno zastopane. Tudi pri zaposlitvah za določen čas je delež za ženske večji kot za moške, zlasti velik pa je ta delež pri mladih.

Čeprav so v Sloveniji ženske povprečno bolj izobražene kot moški, še vedno povprečno zaslužijo manj od moških, precej manj jih zaseda vodilne položaje, stopnja brezposelnosti žensk je višja od moške, poleg tega so izpostavljene večjemu tveganju revščine in socialne izključenosti, predvsem v starosti, njihove pokojnine so pre-

cej nižje od tistih, ki jih prejema moški.

Vse bolj negotove zaposlitve, brezposelnost in pomanjkanje kakovostnih zaposlitev mlade silijo, da se vse bolj pozno odločajo za ustvarjanje družine. Povprečna starost mater ob prvem otroku se vsako leto zvišuje in je leta 2013 znašala 29 let, kar okrog pet let več kot leta 1991.

Velika večina staršev je delovno aktivnih, zato so različni ukrepi, ki omogočajo lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, nujni. Ti niso namenjeni le ženskam. Nasprotno, spodbujali naj bi bolj enakomerno porazdelitev starševskih obveznosti. Delovna razmerja morajo biti urejena tako, da vsem zaposlenim staršem omogočajo polno in enakovredno poklicno udejstvovanje ter hkrati kakovostno družinsko življenje.

Resolucija za enake možnosti žensk in moških

Trenutno, do konca aprila 2015, je v javni razpravi predlog Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015–2020. Predlog resolucije izpostavlja osem prednostnih področij, med katerimi so tudi enaka

»Poklicno in družinsko življenje naj bi se dopolnjevala in ne izključevala.«

ekonomska neodvisnost, usklajevanje poklicnega in zasebnega oziroma družinskega življenja in druga področja.

V poglavju o usklajevanju poklicnega in zasebnega oziroma družinskega življenja je med drugim poudarjeno, da je prav ustrezno usklajevanje teh dveh sfer eden najpomembnejših pogojev za uveljavljanje enakih možnosti žensk in moških v družbi in doseganje enake ekonomske neodvisnosti. »Poklicno in družinsko življenje naj bi se dopolnjevala in ne izklju-



GOSTUJOČE PERO

Prof. dr.
Barbara Kresal

raziskovalka na Inštitutu za delo Pravne fakultete UL ter profesorica na Fakulteti za socialno delo in Ekonomski fakulteti UL

čevala. Zato moramo zaposlenim ženskam in moškim omogočiti lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti,« je še pojasnjeval v predlogu resolucije.

Spodbujanje enakosti med spoloma zadeva številne deležnike. Pomembno vlogo morajo imeti tudi socialni partnerji, ki nosijo svoj del odgovornosti zlasti za ureničevanje tega načela na področju dela.

Socialni partnerji lahko naredijo veliko

Socialni partnerji ne morejo posegati na vsa področja, vendar pa je zagotavljanje enakovrednega položaja žensk in moških na trgu dela eno ključnih in posredno vpliva na položaj žensk in moških na vseh drugih področjih. Velja pa tudi obratno.

Vloga socialnih partnerjev in kolektivnih pogodb je zato ključna pri postopnem zmanjševanju obstoječih neenakosti in pri odpravljanju ovir, s katerimi se srečujejo zaposleni starši. Socialni partnerji v Sloveniji nekatera vprašanja usklajevanja dela in družine sicer vključujejo v kolektivna pogajanja, vendar je premalo sistematičnega, integralnega in proaktivnega pristopa.

A zdi se, da se slovenski socialni partnerji vedno bolj zavedajo pomena teh vprašanj. Dva osrednja socialna partnerja, Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS) in Zveza svobodnih sindikatov Slove-

nije (ZSSS) sodelujeta v projektu Gequal z naslovom *Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivnih pogodbah: Vloga socialnih partnerjev pri spodbujanju enakosti spolov*. Poleg njih v projektu, ki se financira iz programa Norveškega finančnega mehanizma 2009–2014, sodeluje še norveški Inštitut FAFO za delavske in socialne raziskave iz Osla in Inštitut za delo na Pravni fakulteti v Ljubljani kot nosilec projekta. Projekt spodbuja razpravo o vprašanju, kako socialni partnerji lahko pripomorejo k enakosti spolov, predvsem z vključevanjem te tematike v kolektivne pogodbe.

Ozaveščenost socialnih partnerjev glede pomembnosti zagotavljanja enakosti spolov in njihova aktivnost na tem področju lahko pomembno dopolni standarde varstva, zagotovljene z zakonodajo, prav tako pa lahko tudi razvija nove, avtonomne in inovativne ukrepe usklajevanja dela in družine, ki spodbujajo enakost spolov.

Pomen kolektivnih pogodb

Slovenija je ena izmed držav, ki imajo dobro razvit sistem kolektivnih pogodb. Te pokrivajo visok odstotek zaposlenih. Bolj obsežno uvajanje tematike enakosti spolov in ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v kolektivno pogajanje zato lahko doseže toliko bolj pomembne učinke.

Razvito kolektivno pogajanje na različnih ravneh, v različnih dejav-

nostih, poklicih in na ravni podjetij pa omogoča tudi večjo prilagodljivost in raznovrstnost teh ukrepov, ki upoštevajo posebnosti poklica, dejavnosti, posameznega podjetja in potreb zaposlenih staršev.

Možni ukrepi so zelo raznovrstni. Posebna pozornost je usmerjena v aktualne izzive, kot so aktivno očetovstvo, staranje prebivalstva, več žensk na vodilnih mestih. Ne nazadnje pa dobro pripravljene ukrepe za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti lahko pripomorejo tudi k zmanjševanju stresa, izčrpanosti in izgorelosti, zmanjšanju absenzitizma itd. »Usklajevanje delovnega, družinskega in zasebnega življenja je osrednje vprašanje evropske zaposlitvene, zdravstvene in socialne politike,« poudarja Broughton v Eurofoundovi raziskavi.

V projektu Gequal se izvaja raziskava o pomenu kolektivnih pogodb pri pripravljanju ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja ter spodbujanju enakosti spolov. Pomembno je poznati stališča delodajalske in delavske strani o prednostih in ovirah pri uvajanju različnih ukrepov usklajevanja v kolektivno pogajanje. Prenos norveških primerov dobre prakse, znanja in izkušenj o tem, kakšni so konkretni načini in metode vključevanja te tematike v kolektivna pogajanja ter kakšne so prednosti in ovire v zvezi s tem, pa so lahko koristna spodbuda našim socialnim partnerjem za njihova bodoča kolektivna pogajanja. Še posebno v času, ko je pritisk na plače velik, je uvajanje novih poudarkov v kolektivna pogajanja, kot je na primer usklajevanje dela in družine ter enakost spolov, ki zadeva veliko večino vseh zaposlenih, tako žensk kot moških, lahko zelo pomembno.

Prispevek je mnenje avtorice in ne izraža nujno stališča uredništva.