

Seminar ERA: „Zakonodaja EU o enakosti spolov“; 17.-18. april 2023
Ljubljana

Nuria Ramos Martin – Univerza v Amsterdamu

Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja: Direktiva
2019/1158 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja za
starše in oskrbovalce



Financirano v okviru programa Evropske komisije "Državljan, enakost, pravice in vrednote 2021-2027"

1



This project has received funding from
the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme.

Eu Social Cit
European Social Citizenship

Predstavitev delno temelji na raziskavi projekta EUSOCIALCIT iz
programa Obzorja 2020 – Delovni dokument Krepitev evropskih
socialnih pravic z direktivo o usklajevanju poklicnega in zasebnega
življenja

<https://www.eusocialcit.eu/published-our-working-paper-on-the-potential-of-the-work-life-balance-directive-wlbd-to-support-a-shift-to-gender-equalization/>

Avtorji: De la Porte, C., Ramos Martin, N. et aliter – Univerza v
Amsterdamu

2

Podatki: poročila Evropskega inštituta za enakost spolov 2018 -2019

Ženske prevladujejo pri zaposlitvah s krajšim delovnim časom, zaradi česar so na delovnih mestih s slabimi možnostmi za poklicno napredovanje – v letu 2018 je 31 % žensk in 8 % moških opravljalo delo s krajšim delovnim časom.

Starševstvo je še najprej ovira za ženske na trgu dela, ne pa za moške. Stopnja zaposlenosti v ekvivalentih polnega delovnega časa (EPDC) žensk z otroki je okrog 60 %, medtem ko je stopnja zaposlenosti v EPDC očetov, ki živijo v paru, 88 %.

Skrbstvene obveznosti so razlog za neaktivnost 31 % neaktivnih žensk, medtem ko to velja le za 4,5 % moških.

[Indeks enakosti spolov](#) | [Publikacije](#) | [Evropski inštitut za enakost spolov \(europa.eu\)](#)

[Nov začetek pri podpori usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja za starše in oskrbovalce: informativni list socialne pravice](#) | [Evropski inštitut za enakost spolov \(EIGE\) \(europa.eu\)](#)

Eu Social Cit
European Social Citizenship

3

3

Odprava neravnovesja pri porazdelitvi neplačanega dela pri oskrbi

Zaradi **spolnih stereotipov** se delo v gospodinjstvu in oskrbi (večinoma neplačano) povezuje z ženskami, plačano pa z moškimi. Posledično ostaja neenaka razporeditev časa, namenjenega oskrbi in gospodinjskim opravilom, med ženskami in moškimi velika ovira za napredek pri enakosti spolov.

Za odpravo neenakosti pri dejavnostih oskrbe so v EU leta 2019 sprejeli **direktivo o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja za starše in oskrbovalce**.

Pod okriljem **evropskega stebra socialnih pravic** direktiva spodbuja enakomerno porazdelitev obveznosti med spoloma in določa **'minimalne zahteve v zvezi z očetovskim, starševskim in oskrbovalskim' dopustom** ter prožnimi ureditvami dela za starše in delavce z obveznostmi oskrbe'.

Eu Social Cit
European Social Citizenship

4

4

NOV ZAČETEK PRI PODPORI USKLAJEVANJU POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA ZA STARŠE IN OSKRBOVALCE

- nova pobuda po umiku predloga Komisije iz 2008 o reviziji direktive o materinstvu;
- neravnovesje pri oblikovanju starševskega dopusta za moške in ženske, pomanjkanje spodbud za koriščenje dopusta s strani očeta;
- celovit sveženj ukrepov za boj proti premajhni zastopanosti žensk pri zaposlovanju in podporo poklicni karieri ženski z izboljšanjem pogojem za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.

TYPE THE FOOTER HERE

5

Pobuda – nov začetek

Evropska komisija je sprejela sveženj ukrepov za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja za starše in oskrbovalce;

Cilji:

- splošno: enaka obravnava in možnosti za moške in ženske (člen 153.1 PDEU pravna odlaga za novo direktivo);
- izboljšanje pogojev zaposlenih staršev in oskrbovalcev;
- izboljšanje zaposlenosti žensk, dohodka žensk in napredovanja v poklicni karieri;
- zmanjšanje razlik med plačami in pokojninami moških in žensk ter izpostavljenosti žensk revščini;
- spodbujanje udeležbe očetov v družinskem življenju.
- Javna intervencija pri vlogah v zasebnem življenju? Teorija razspoljevanja - sporna

6

Sveženj ukrepov politik – nov začetek

Zakonodaja

Reforma direktive o starševskem dopustu – nova Direktiva 2019/1158 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja za starše in oskrbovalce

Socialna politika

- Sprejem ukrepov za zagotavljanje dostopnih, cenovno ugodnih in kakovostnih storitev strokovne oskrbe (prednostna uporaba evropskih skladov)
- Zmanjšanje davčnih elementov in ugodnosti, ki ženske odvračajo, da bi delale več.

TYPE THE FOOTER HERE

7

POLITIKA EU O USKLAJEVANJU POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA – POVEZAVA Z ENAKOSTJO SPOLOV

Na dnevnem redu Komisije od Prvega programa za enake možnosti moških in žensk (1982)

V različnih instrumentih “mehkega prava”: sklepi, priporočila Sveta o smernicah za politiko zaposlovanja in akcijski programi Komisije;

Zakonodaja: člen 23 & člen 33 Listine EU o TP; člen 157 PDEU; direktive o enakosti spolov (tj. Direktiva 2006/54 o enakem obravnavanju moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu - prenovljena direktiva);

Evropski steber socialnih pravic – načelo enakosti spolov in pravica do usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja sta znova potrjena v načelih 2 & 9.

TYPE THE FOOTER HERE

8

Evropski steber socialnih pravic

9. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

Starši in druge osebe, ki morajo skrbeti za druge, imajo pravico do ustreznega dopusta, prožnih ureditev dela in dostopa do storitev oskrbe. Ženske in moški imajo enak dostop do posebnega dopusta za opravljanje obveznosti oskrbe in se jih spodbuja, da ga uporabljajo uravnoteženo.

9

9

Primerjava prejšnje in sedanje direktive 2019/1158 starševski dopust (člen 4)

Direktiva 2010/18/EU

Ni minimalnih standardov na ravni EU.

Nova direktiva o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja

Zaposleni starši (ali enakovredni drugi starši) bodo lahko v času rojstva otroka izkoristili najmanj 10 delovnih dni starševskega dopusta. Nadomestilo za očetovski dopust bo vsaj v višini bolniškega nadomestila. (člen 8.2)

Primerjava prejšnje in sedanje direktive 2019/1158 - starševski dopust (člen 5)

Direktiva 2010/18/EU

Vsaj štiri mesece na starša, od katerih je 1 mesec neprenosljiv med staršema (klavzula 2.2);

Starši imajo pravico zaprositi za tovrstni dopust do otrokovega osmega leta starosti (klavzula 2.1);

Brez minimalnih pravil o nadomestilu/plačilu.

Nova direktiva o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja

Vsaj 4 mesece na starša, od katerih sta 2 meseca neprenosljiva med staršema.

Starši lahko koristijo dopust v prožnih oblikah (s polnim delovnim časom, s krajšim delovnim časom ali po delih.)

Pravica zahtevati dopust je enaka - do dopoljenega osmega leta starosti otroka (predlog je bil 12 let);

Višino nadomestila za dva neprenosljiva meseca starševskega dopusta določijo države članice/socialni partnerji. (člen 8.3)

TYPE THE FOOTER HERE

11

Člen 8. 3 direktive o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja

določa, da višino nadomestila za neprenosljive mesece **starševskega dopusta** „opredeli država članica ali socialni partnerji in se določi tako, da **obema staršema olajša koriščenje starševskega dopusta**“.

Sodišče EU bi lahko uporabilo evropski steber socialnih pravic (ESSP) za „poseganje v prostor, ki so ga države članice v Svetu nameravale ohraniti kot nacionalno diskrecijsko pravico“. * Zato bi lahko (*hipotetično*) Sodišče EU s sklicevanjem na načela ESSP določilo prag z najnižjo odstotno ravniyo plačila, **da bi se lažje uresničil cilj koriščenja starševskega dopusta** (načelo 9).

* Dura, S., *Mobilising social rights: Usages and Effects of the European Pillar of Social Rights*, *Academisch Proefschrift*, UvA, 2023. (str. 132)

12

12

Primerjava prejšnje in sedanje Direktive 2019/1158

Dopust za oskrbovalce (člen 6)

Direktiva 2010/18/EU

Na ravni EU ni minimalnih standardov za oskrbovalce (razen v primeru "višje sile", ki omogoča krajši dopust zaradi nujnih in nepričakovanih družinskih razlogov), klavzula 7.

Na ravni EU ni minimalnih standardov glede trajanja tega dopusta ali plačila.

Nova direktiva o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja

Vsi delavci bodo imeli pravico do 5 delovnih dni dopusta za oskrbovalce na leto.

TYPE THE FOOTER HERE

Odsotnost z dela zaradi višje sile (člen 7)

Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da ima vsak delavec pravico do odsotnosti z dela zaradi višje sile iz nujnih družinskih razlogov v primeru bolezni ali nesreče, zaradi katere je nujna takojšnja prisotnost delavca.

Države članice lahko omejijo pravico vsakega delavca do odsotnosti z dela zaradi višje sile na določen čas vsako leto ali za posamezen primer ali oboje.

Primerjava prejšnje in sedanje Direktive 2019/1158 Prožna ureditev dela (člen 9)

Prejšnja direktiva

Pravica do skrajšanega in prilagodljivega delovnega časa po vrnitvi s starševskega dopusta. Klavzula 6.1

Nova direktiva o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja

Vsi zaposleni starši z otroki, starimi do osem let, in vsi oskrbovalci imajo pravico zahtevati naslednje prožne ureditve dela:

1. Skrajšan delovni čas.
2. Prilagodljiv delovni čas.
3. Prilagodljivost glede kraja dela.

TYPE THE FOOTER HERE

15

Pravni viri – direktiva o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja – teoretični okvir razmerij moči /projekt EUSOCIALCIT

Normativni viri: člani 4 – 8: očetovski dopust, starševski dopust, dopust za oskrbovalce, odsotnost z dela zaradi višje sile, prožna ureditev dela.

Člen 10 Pravice iz delovnega razmerja

1. Pridobljene pravice: "Pravice, ki so jih delavci pridobili ali so v postopku pridobivanja na dan začetka dopusta iz členov 4, 5 in 6 ali odsotnosti z dela iz člena 7, se ohranijo do konca tega dopusta ali odsotnosti z dela. Ob koncu takšnega dopusta ali odsotnosti z dela veljajo te pravice, vključno z vsemi spremembami, ki izhajajo iz nacionalne zakonodaje, kolektivnih pogodb ali prakse."

2. Pravica do vrnitve na delo: "Države članice zagotovijo, da imajo delavci ob koncu dopusta iz členov 4, 5 in 6 pravico do vrnitve na svoje delovno mesto ali enakovredno delovno mesto pod pogoji, ki zanje niso manj ugodni, in do kakršnegakoli izboljšanja delovnih pogojev, do katerega bi bili upravičeni, če ne bi koristili dopusta."

3. Status pogodbe o zaposlitvi/pravice do socialne varnosti

16

16

Pravni viri – direktiva o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja – teoretični okvir razmerij moči/projekt EUSOCIALCIT

Ključni viri:

- Prepoved diskriminacije (člen 11);
- Zaščita pred odpuščanjem in prenos dokaznega bremena (člen 12);
- Zaščita pred neugodnim obravnavanjem ali posledicami (člen 14);
- Podpora organom za enakost (člen 15);
- Razširjanje informacij (člen 17);

17

Pravni viri – direktiva o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja – teoretični okvir razmerij moči/projekt EUSOCIALCIT

Sredstva za izvrševanje:

- Kazni za kršitve – “učinkovite, sorazmerne in odvračilne” (člen 13)
- Določbe o prenosu (člen 20). Rok: 2. avgust 2022

18

Razvoj sodne prakse SEU – usklajevanje/vloga staršev pri oskrbi :

Ozka razlaga enakega obravnavanja v sodbi **Hofmann**, zadeva 184/83 - zakonodaja EU o enakem obravnavanju moških in žensk ni bila namenjena reševanju vprašanj, povezanih z organizacijo družine/delitvijo odgovornosti med starši;

Zadeva 476/99 **Lommers**: argument, ki temelji na dejstvu, da je bolj verjetno, da ženske prekinejo poklicno kariero, da bi skrbele za svoje majhne otroke, se lahko upošteva le ob ohranjanju spoštovanja načela sorazmernosti. Moški, ki sami skrbijo za otroke, bi morali imeti enak dostop do dnevnega varstva v prostorih delodajalca;

Zadeva C-104/09, **Roca Álvarez** - dostop delavca moškega spola do dopusta za dojenje. Trdi se, da je vloga moških in žensk pri varstvu in vzgoji otrok primerljiva.

19

Sodna praksa SEU

Jasna ločnica med porodniškim in starševskim dopustom;

Zadeva C - 351/14, Rodríguez Sánchez: Pravica do vrnitve zaposlene delavke po porodniškem dopustu - Zahteva za skrajšanje delovnega časa in fiksnega delovnega urnika – Primer, ki ni vključen v področje uporabe klavzule 6.1 okvirnega sporazuma o starševskem dopustu.

Zadeva - 463/19, Syndicat CFTC: v tej sodbi je SEU revidiralo sodno prakso v zadevi **Hofmann**.

Sodišče poskuša potegniti ločnico med obdobji dopusta, ki so resnično namenjeni zaščiti biološkega stanja žensk, in tistimi obdobji dopusta, ki se odobrijo delavcem kot staršem - glede katerih je treba matere in očete obravnavati enako.

Zadeva C-519/93, Komisija proti Luksemburgu

20

Sodna praksa SEU - Konstantinos Maïstrellis, zadeva C-222/14

Sodba: "Določbe Direktive Sveta 96/34 o okvirnem sporazumu o **starševskem dopustu**, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC, kakor je bil spremenjen z Direktivo 97/75 ("okvirni sporazum"), in Direktive 2006/54 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu, **je treba razlagati tako, da nasprotujejo nacionalni ureditvi, v skladu s katero javni uslužbenec ni upravičen do starševskega dopusta v primeru, ko njegova žena ne dela in ne opravlja nobenega poklica**, razen če se šteje, da žena zaradi hude bolezni ali poškodbe ne more zadovoljiti potreb, povezanih z vzgojo otroka.

Prvič, iz besedila okvirnega sporazuma ter njegovih ciljev in konteksta izhaja, **da ima vsak od staršev pravico do starševskega dopusta**, kar pomeni, da države članice ne morejo sprejeti takšne zakonodaje. Drugič, te določbe pomenijo **neposredno diskriminacijo na podlagi spola** v smislu člena 14(1) Direktive 2006/54 v povezavi s členom 2(1)(a) te direktive v zvezi z odobritvijo starševskega dopusta očetom, ki so javni uslužbenci."

21

21

Sodna praksa SEU - Praxair MRC SAS, C-486/18

Posredna diskriminacija na podlagi spola

Sodba: "Klavzulo 2. 6 okvirnega sporazuma o **starševskem dopustu**, sklenjenega 14. decembra 1995, ki je priloga k Direktivi Sveta 96/34/ES z dne 3. junija 1996 o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu med UNICE, CEEP in ETUC, kakor je bila spremenjen z Direktivo Sveta 97/75/ES z dne 15. decembra 1997, je treba razlagati tako, da **preprečuje**, da se **delavcu, ki je zaposlen za nedoločen čas s polnim delovnim časom, odpuščenemu v času, ko je na starševskem dopustu s krajšim delovnim časom**, odpravnina zaradi odpovedi in nadomestilo za prezaposlovanje, ki ju je treba izplačati temu delavcu, vsaj delno določita na podlagi **znižane plače, ki jo prejme ob odpustu**.

Člen 157 PDEU je treba razlagati tako, da nasprotuje ureditvi, kakršna je ta iz postopka v glavni stvari, ki določa, da v primeru, ko je delavec, zaposlen za nedoločen čas s polnim delovnim časom, odpuščen v času, ko je na starševskem dopustu s krajšim delovnim časom, ta delavec prejme odpravnino zaradi odpovedi in nadomestilo za prezaposlovanje, ki sta vsaj delno določena na podlagi nižje plače, ki jo prejema ob odpovedi, v okoliščinah, **ko se veliko več žensk kot moških odloči za starševski dopust s krajšim delovnim časom in ko te razlike v obravnavi, ki iz tega izhaja, ni mogoče pojasniti z objektivnimi dejavniki, ki niso povezani z morebitno diskriminacijo na podlagi spola.**"

22

22

Sodna praksa SEU - Caisse pour l'avenir des enfants, zadeva C-129/20

Sodba: "Klavzule 1.1, 1.2, 2.1 in 3. 1(b) Okvirnega sporazuma o **starševskem dopustu** (revidiranega) z dne 18. junija 2009, ki je priložen Direktivi Sveta 2010/18/EU z dne 8. marca 2010 o izvajanju revidiranega Okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC, ter o razveljavitvi Direktive 96/34/ES, je treba razlagati tako, da ne **nasprotujejo nacionalni zakonodaji**, ki pod pogojem, da je zadevni starš zaposlen neprekinjeno vsaj 12 mesecev neposredno pred nastopom starševskega dopusta, priznava dodelitev pravice do starševskega dopusta. Nasprotno pa te klavzule nasprotujejo nacionalni ureditvi, ki pogojuje dodelitev pravice do starševskega dopusta s tem, da ima starš ob rojstvu ali posvojitvi otroka **status delavca**.

23

23

Sodna praksa SEU- H. proti zvezni deželi Berlin, C-174/16

Klavzula 5, odstavka 1 in 2 Direktive 2010/18/EU

Pravica do vrnitve na delo ob koncu starševskega dopusta;

Pravica do vrnitve na isto delovno mesto ali enakovredno ali podobno delovno mesto;

Ohranitev pridobljenih pravic ali pravic v postopku pridobivanja brez sprememb.

Zelo protekcionistična razlaga: Pravo EU nasprotuje nacionalni ureditvi, ki je določala, da se za končno napredovanje na vodstveno delovno mesto zahteva, da izbrani kandidat opravi predhodno dveletno poskusno obdobje na tem delovnem mestu, in po kateri se v primeru, ko je bil zadevni kandidat večino tega obdobja na starševskem dopustu, to poskusno obdobje zakonito konča po preteku dveh let, ne da bi ga bilo možno podaljšati, tako da se mora delavka po koncu starševskega dopusta vrniti na nižji položaj, ki ga je zasedala, preden je bila sprejeta, da bo opravljala navedeno pripravništvo za vodstveno delovno mesto.

24

PREDLOG ZA SPREJETJE PREDHODNE ODLOČBE – ZADEVA C-673/22, INSS

Ali je opustitev določb, ki zahtevajo oceno posebnih potreb **enostarševskih družin** na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, v nacionalni zakonodaji (španski zakon o delovnih razmerjih in splošni zakon o socialni varnosti), kar vpliva na obdobje varstva novorojenega otroka v primerjavi z otrokom, rojenim v dvostarševski družini, v kateri imata oba starša pravico do plačanega dopusta, če oba izpolnjujeta pogoje za dostop do ugodnosti socialnega varstva, skladna z direktivo o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja?

Zadevne določbe EU:

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, uvodna izjava 37 in člen 5.

25

25

Razvoj prava EU – sodobnejša vizija

Sodna praksa Sodišča EU kaže razvoj od konservativnih stališč, ki so legitimirala tradicionalno vizijo žensk v družini kot glavnih skrbnic, do sodobnejših vizij njihovega položaja v družbi, ki spodbujajo družbeno vrednost starševstva;

Nova direktiva razširja obseg plačanega starševskega dopusta in spodbuja moške k njegovemu koriščenju (plačani dopusti - socializacija stroškov usklajevanja);

Boljše ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem - posledica dejanske enakosti med ženskami in moškimi.

26

Študija primera Nizozemska - očetovski dopust

Očetovski dopust

Če partnerka delavca rodi otroka, ima slednji po rojstvu otroka pravico do enega tedna partnerskega/očetovskega dopusta. Ta plačani dopust lahko koristi kadarkoli v prvih štirih tednih po rojstvu otroka. Med tem dopustom mora delodajalec še naprej izplačevati 100 % plače zaposlenega.

Podaljšani partnerski dopust

Partnerji imajo pravico do 5 tednov neplačanega dopusta v prvih 6 mesecih po rojstvu otroka. Odločijo se lahko tudi za manj kot 5 tednov. Zaposleni, ki bodo koristili neplačan dopust, bodo lahko od Agencije za zavarovanje zaposlenih (UWV) zahtevali nadomestilo v višini do 70 % plače.

Zaposleni mora :

- najprej koristiti običajni 1-tedenski partnerski dopust;
- v prvih šestih mesecih po rojstvu otroka izrabiti dodatne tedne dopusta;
- delavec lahko dopust razporedi na daljše obdobje kot 5 tednov. Delodajalec se mora s tem strinjati.



27

Primer Nizozemske

- Nov plačan **starševski dopust** za vse delavce.
- Zakon o plačanem starševskem dopustu (Wet betaald ouderschapsverlof, Wbo) je začel veljati 2. avgusta 2022. (Sprememba stopnje dohodka med starševskim dopustom z odlokom z dne 26. aprila 2022).
- Vlada se je odločila, da bo plačala prvih 9 tednov starševskega dopusta.

Starši lahko koristijo do 26 tednov starševskega dopusta. Agencija za zavarovanje zaposlenih (UWV) zaposlenemu med starševskim dopustom izplačuje 70 % dnevne plače, kar znaša do 70 % najvišje dnevne plače.

Starši bodo morali 9 tednov plačanega dopusta izkoristiti v prvem letu po rojstvu otroka.

Preostalih 17 tednov lahko izkoristijo po lastni presoji do otrokovega osmega leta starosti. Ta dopust je neplačan, razen če je v kolektivni pogodbi (CAO) ali politiki podjetja določeno drugače.



28

Projekt EUSOCIALCIT - Delovni dokument Krepitev evropskih socialnih pravic z direktivo o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja

Poglobljene študije primerov: DK, NL, PL, FR, DE, SP (vključno z intervjuji z elitami)

Pri vsaki študiji primera: poudarek na **dopustu, namenjenem očetom** (očetovski dopust, starševski dopust), stanju politike usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja pred direktivo o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja (vključno s koriščenjem dopusta s strani očetov), pričakovanem izvajanju direktive v skladu z **dvema dimenzijama** okvira virov

Normativni viri: formalne socialne pravice, vključno z **višino nadomestila v času starševskega dopusta**

Ključni viri: Enostavno dostopne informacije o socialnih pravicah, enostavno dostopen postopek prijave (digitalni/administrativni), viri za sindikalne predstavnike na delovnem mestu in kadrovske osebe, da bi olajšali koriščenje dopusta, viri za spodbujanje moških/drugih oskrbovalcev k izrabi dopusta, kot so informacijske kampanje.



29

Ugotovitve

- Na **Nizozemskem & Danskem** politična garnitura podpira dopust, namenjen očetom.
- **Normativni viri: izvajanje z visoko stopnjo nadomestila v obeh državah**
- **Ključni viri:** visoka stopnja zavezanosti, tj. CILJ je povečati koriščenje dopusta s strani očetov/drugih oskrbovalcev
- Vključujoči in decentralizirani/sektorski modeli odločanja in izvajanja (**NL** – organizacije deležnikov; **DK** – socialni partnerji)
- **Poljska:** privlačen model na papirju (nov plačan dopust za očete), vendar politična odločitev še ni dokončna; zaenkrat ni novih ključnih virov (centralizirano odločanje)
- **Nemčija:** cilj je ohraniti status quo (odpor glede uvajanja očetovskega dopusta); ni novih ključnih virov
- **Francija:** izziv je stopnja nadomestila (trenutno pod minimalno plačo), zato je prenos na tem področju podaljšan do leta 2024; ni novih ključnih virov
- **V vseh državah** – poleg **normativnih virov** naložbe v **ključne vire** nakazujejo resnično namero oblikovalcev politik, da se od formalnega prenosa preide k dejanskemu izvajanju, tj. da se poveča koriščenje s strani očetov
- **Tveganje**, da bodo imele države z dobro delujočo institucionalno zmogljivostjo več možnosti, da bi v celoti izvajale pravice. Tako bi se morda lahko ponovno okrepile neenakosti pri uveljavljanju socialnih pravic med severom in jugom/vzhodom, kar bi ogrozilo splošni cilj ESSP.



30

Spoznanja

Plačan dopust z visoko stopnjo nadomestila – nujen, ni pa zadosten pogoj za povečanje koriščenja (tudi v preambuli direktive o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja).

Pomanjkanje informacij: V številnih državah so informacije o pravicah do starševskega dopusta pomanjkljive ali nejasne. Potreba po jasnosti, na primer v zvezi z opredelitvami in doslednostjo izrazov, ki se nanašajo na dopust (materinski, očetovski, starševski).

Postopek prijave je izjemno zapleten (tj. postopek prijave za dopust je ločen od vložitve zahtevka za nadomestilo). To se lahko poenostavi, po možnosti z eno vlogo ali vsaj z dvema povezanima deloma + lahko dostopnim digitalnim instrumentom.

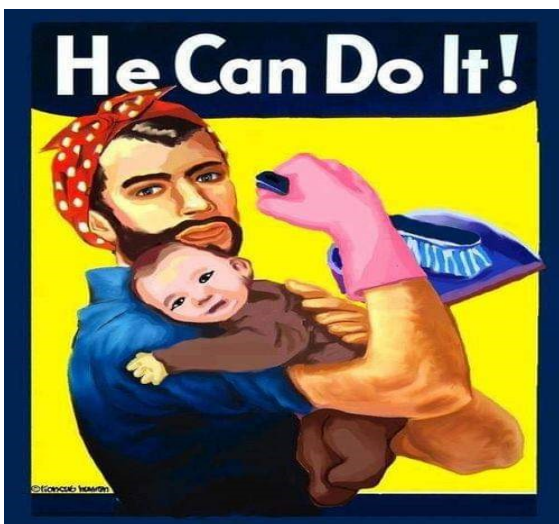
Viri na delovnem mestu (kadrovske službe in sindikalni predstavniki) bi lahko omogočili enostavno posredovanje informacij za starše o novem modelu "izenačevanja spolov" namesto prejšnjih spolno pogojenih modelov (vsi primeri).

V sektorjih, kjer je prisotna tradicionalna delitev vlog med spoloma – lahko bi namenili vire za **informacijske kampanje**.

31

31

Ali EU učinkovito spodbuja boljše ravnotežje pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja? Ali lahko in sme zakonodaja poskušati spremeniti kulturne/družbeno uveljavljene vrednote?



Nove pobude EU:

- Odgovoriti na potrebo po odpravi stereotipov o vlogi moških in žensk pri skrbi otroka.
- Cilj je ponovno uravnoteženje odgovornosti doma.
- Dostopnost plačanega dopusta in prožnih oblik dela bistveno zmanjša negativne učinke družinskih obveznosti na zaposlenost žensk.

TYPE THE FOOTER HERE

32

Hvala za pozornost

Morebitna
vprašanja?

Morebitne
pripombe?

33