



REVIDIRANI OKVIRNI
SPORAZUM O
STARŠEVSKEM DOPUSTU

**Vodnik z razlago Konfederacije
evropskih sindikatov ETUC**



EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)

Revidirani okvirni sporazum o starševskem dopustu

Vodnik z razlago Konfederacije evropskih sindikatov ETUC

Vodnik je pripravila Konfederacija evropskih sindikatov



s strokovnim sodelovanjem

europa
trade union institute
etui.



in finančno podporo Evropske komisije

Kazalo vsebine

Uvod	4
Ključne točke revidirane Direktive/Sporazuma	5
Direktiva 2010/18/EU	7
Sporazum po klavzulah	8
Preambula	8
Klavzula 1: Namen in področje uporabe	17
Klavzula 2: Starševski dopust	19
Klavzula 3: Načini uporabe	21
Klavzula 4: Posvojitev	24
Klavzula 5: Pravice v zvezi z zaposlitvijo in nediskriminacija	25
Klavzula 6: Vrnitev na delovno mesto	27
Klavzula 7: Proste delovne ure v primeru višje sile	28
Klavzula 8: Končne določbe	29
Priloge	31
Priloga 1: Sodna praksa Sodišča Evropske unije glede Direktive o starševskem dopustu	32
Priloga 2: Dejstva in številke o ureditvi starševskega dopusta v Evropi	35
Priloga 3: Širši okvir – dejstva in številke o drugih oblikah dopusta v Evropi (porodniški, očetovski in posvojiteljski dopust, dopust za družinske člane, ureditve delovnega časa itd.)	36
Priloga 4: Kontrolni seznam za preverjanje izvajanja	43
Priloga 5: Dodatno gradivo, viri in spletne povezave	44

Uvod

Evropski socialni dialog je 18. junija 2009 dosegel nov pomemben mejnik. Evropski socialni partnerji ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME in CEEP so po šestih mesecih prizadevanj in sedmih krogih pogajanj, ki so se začeli septembra 2008, podpisali okvirni sporazum, s katerim so revidirali Okvirni sporazum o starševskem dopustu iz leta 1995.¹ S tem se je v zgodovini evropskega socialnega dialoga pravzaprav prvič zgodilo, da je prišlo do take spremembe že obstoječega okvirnega sporazuma.

Treba je poudariti, da se je Evropska komisija v oktobru leta 2006 in maju leta 2007 že posvetovala z evropskimi socialnimi partnerji v prvi in drugi fazi postopka posvetovanja o usklajevanju poklicnega, zasebnega in družinskega življenja ter je med drugim obravnavala vprašanje posodobitve regulativnega okvira na ravni Skupnosti. Evropska komisija je tako spodbudila evropske socialne partnerje, naj ocenijo določbe iz njihovega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu z namenom revizije sporazuma.² 11. julija 2007 so evropski socialni partnerji skupaj obvestili Komisijo o svoji nameri, da obstoječe ureditve starševskega dopusta v Evropi ocenijo v povezavi z drugimi ureditvami za zagotavljanje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem in ugotovijo, ali je pri tem vprašanju potrebno skupno ukrepanje. Izsledke tega ocenjevanja so predstavili tristranskemu socialnemu vrhu 13. marca 2008 v obliki poročila o napredku, v katerem so izrazili željo po '*skupnem delu na Direktivi o starševskem dopustu*'.³ Čeprav so ugotovili, da je prvotni okvirni sporazum/direktiva o starševskem dopustu spodbudil pozitivne spremembe in odigral pomembno vlogo, saj je bil zaposlenim staršem v pomoč pri doseganju boljšega ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem, so evropski socialni partnerji menili, da je treba za lažjo dosego ciljev nekatere prvine sporazuma prilagoditi ali jih spremeniti. Sem je sodilo med drugim tudi zagotavljanje višje stopnje izrabe starševskega dopusta pri očetih in upoštevanje čedalje večje raznolikosti delovne sile in družbenega razvoja, vključno z vedno večjo raznolikostjo v strukturi družin.

Kljub uspešnemu izvajanju stare direktive v vseh državah članicah EU in dejstvu, da je prvi okvirni sporazum spodbudil zagotavljanje skupne podlage za dosego ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem v Evropi, pa učinki, ki bi jih lahko imela na izboljševanje usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti in ki nedvomno pozitivno vplivajo na vključevanje žensk na trg dela, niso bili doseženi v celoti. Revidirani okvirni sporazum o starševskem dopustu poskuša obravnavati nekatere od izzivov z revidiranjem obstoječih določb ali z uvedbo novih.

Revidirani sporazum izboljšuje več določb dosedanjega sporazuma, kot so: podaljšanje trajanja starševskega dopusta s treh na štiri mesece in krepitev dopusta kot individualne pravice s tem, da postane del dopusta v celoti neprenosljiv; priznava vlogo, ki jo ima dohodek, povezan s starševskim dopustom, čeprav je odločanje o plačevanju starševskega dopusta prepuščeno državam članicam; delavcem ponuja pravico, da ob vračanju z dopusta zahtevajo prožno ureditev dela; države članice in/ali socialne partnerje poziva, naj določijo roke za vnaprejšnje obvestilo, ki jih morajo posredovati delavci, ko uveljavljajo pravico do starševskega dopusta. Prizadeva si tudi za priznavanje čedalje večje raznolikosti strukture družin in za spodbujanje k prevzemanju enakega deleža družinskih obveznosti med moškimi in ženskami. Poleg tega spoštuje raznolikost ukrepov, sprejetih v državah članicah na področjih infrastrukture za dopust, varstva otrok in prožnih ureditev dela.

Uspešna sklenitev tega sporazuma nazorno odraža pozitivno vlogo evropskega socialnega dialoga pri iskanju rešitev v odgovor na pomembne izzive, s katerimi se sooča Evropa, tudi v času krize. Prispeval bo k boljšemu usklajevanju poklicnega, zasebnega in družinskega življenja, in zato pomeni pozitiven odziv na staranje prebivalstva, saj je njegov namen prispevati h krepitvi sodelovanja Evropejcev na trgu dela.

Kar zadeva prvotni okvirni sporazum, je bila ta revidirana različica – na skupno zahtevo podpisnikov - vključena v Direktivo, zlasti v Direktivo 2010/18/EU z dne 8. marca 2010.⁴ Čeprav je ta direktiva najprej naslovljena na države članice, tako Klavzula 8 kot ugotovitev 24 Sporazuma predvidevata posebno vlogo socialnih partnerjev v izvajanju, uporabi, spremljanju in ocenjevanju tega sporazuma med drugimi, ker so socialni partnerji v najboljšem položaju, da poiščejo rešitve, ki ustrezajo potrebam delodajalcev in delavcev. Ta sporazum/Direktivo je treba začeti izvajati najpozneje do 8. marca 2012.

Ta vodnik z razlago podaja pregled vsebine sporazuma po posameznih poglavjih in se pri tem osredotoča na poglobljena vprašanja, o katerih se je razpravljalo med pogajanci. Poleg tega vsebuje v prilogah dodatne informacije o zadevni sodni praksi Sodišča Evropske unije (Priloga 1), dejstva in številke o starševskem in drugih oblikah dopusta v sistemih ureditve dopustov po Evropi (Priloga 2 in 3), kontrolni seznam za preverjanje izvajanja (Priloga 4) ter vire za dodatno branje in druge spletne vire (Priloga 5).

Namen vodnika je podpreti prizadevanja organizacij članic ETUC pri izvajanju vsebine sporazuma in omogočiti boljše spremljanje in ocenjevanje doseženih rezultatov.⁵ Upamo tudi, da bo vodnik pripomogel k učinkovitejšemu razširjanju vednosti o Sporazumu in k ozaveščanju socialnih partnerjev, delavcev in širše javnosti o njem in njegovi vsebini.

Ključne točke revidirane Direktive/Sporazuma

Kot je bilo že omenjeno, so evropski socialni partnerji, čeprav so priznavali, da je bil prvotni okvirni sporazum/direktiva pobuda za pozitivne spremembe in je bil zaposlenim staršem v Evropi v veliko pomoč pri doseganju boljšega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, ugotovili, da je za boljše doseganje ciljev treba prilagoditi ali spremeniti nekatere elemente sporazuma. V to je med drugim sodilo tudi zagotavljanje večjega obsega izrabe starševskega dopusta s strani očetov in upoštevanje vedno večje raznolikosti delovne sile in družbenega razvoja, vključno s čedalje večjo raznolikostjo strukture družin.

Čeprav nekateri cilji sindikatov v pogajanjih niso bili doseženi (npr. višja starost otrok, nova pravila o očetovskem dopustu itd.), so bile dosežene pomembne izboljšave. Povzemamo jih, kakor sledijo:

- Uvedba 1 meseca dodatnega dopusta (4 namesto 3 za vsakega starša, od tega je 1 mesec dopusta neprenosljiv) (*Klavzula 2§2*)

Okrepitev pravic “netipičnih” delavcev (zaposlenih za določen čas, krajši delovni čas, preko posredniških agencij) do uveljavljanja starševskega dopusta (*Klavzuli 1§3 in 3§1(b)*)

- Varstvo pred “neugodnim obravnavanjem” delavcev, ki zaprosijo za starševski dopust ali ga nastopijo, medtem ko sta prvotna Direktiva/Sporazum predvidela samo zaščito pred odpuščanjem delavcev, ki zaprosijo za starševski dopust ali ga nastopijo. (*Klavzula 5§4*)

- Uvedba novih pravic delavcev, da lahko zahtevajo prožne ureditve ali drugačne ukrepe, ki naj jim olajšajo vrnitev na delo po izrabi starševskega dopusta. *(Klavzula 6)*
- Obveznost držav članic in/ali socialnih partnerjev, da ob uvajanju novih ali revidiranih pravil o starševskem dopustu ocenijo:
 - čedalje pogostejšo raznolikost v strukturi družin, kot so enostarševske družine, istospolni in zunajzakonski pari itd. *(Klavzula 1§1)*;
 - potrebo po sprejetju dodatnih ukrepov za obravnavo posebnih potreb posvojiteljev *(Klavzula 4)*;
 - posebne potrebe staršev, katerih otroci so invalidi ali imajo dolgotrajno bolezen *(Klavzula 3§3)*.
- Za razliko od prvotne Direktive/Sporazuma vsebuje revidirana različica več napotkov za upoštevanje vloge in ravni dohodka glede izrabe starševskega dopusta, zlasti pri očetih *(Klavzula 5§5 in Preambula 18-20)*

Direktiva 2010/18/EU

Kar zadeva prvotni okvirni sporazum iz leta 1995, ki je bil vključen v Direktivo 96/34/ES⁶, je bila ta revidirana različica – na skupno zahtevo podpisnikov in na podlagi člena 155(2) Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU) – vnesena tudi v prilogo Direktive, zlasti Direktive 2010/18/EU z dne 8. marca 2010.⁷

Direktiva vsebuje 16 ugotovitev, v katerih je med drugim opozorjeno na naslednje:

- Pravna podlaga Direktive/Sporazuma sta člena 153 in 155 PDEU (ugotovitev 1 in 2).
- Postopek, ki je vodil do pogajanj in podpisa novega sporazuma (ugotovitve 4, 5 in 6).
- Komisija je upoštevala reprezentativnost podpisnic revidiranega okvirnega sporazuma in pravno veljavnost klavzul v njem (ugotovitev 9).
- V skladu s splošnimi načeli zakonodaje EU določa ta okvirni sporazum minimalne zahteve (ugotovitev 11).
- Države članice (in/ali socialni partnerji) lahko pri izvajanju okvirnega sporazuma vedno uporabijo ali uvedejo ugodnejše določbe, kot so določbe iz Sporazuma (ugotovitev 12).
- Izvajanje določb okvirnega sporazuma ni veljavna podlaga za zmanjševanje obstoječe splošne ravni varstva delavcev na področju starševskega dopusta in dopusta za nujne družinske obveznosti (ugotovitev 13).

Nadalje vsebuje 5 temeljnih členov, ki med drugim določajo:

- Države članice morajo določiti učinkovite, sorazmerne in odvrtilne kazenske ukrepe za primer kršitve obveznosti iz te direktive ali poseganja vanje. (Člen 2, tudi ugotovitev 14)
- Direktivo je treba zakonodajno, s predpisi in/ali upravnimi določbami uresničiti do 8. marca 2012, razen če nastanejo posebne težave pri izvajanju ali če se jo uresničuje s kolektivno pogodbo, zato je v tem primeru mogoče to obdobje podaljšati za 1 leto (t.j. do 8. marca 2013). (Člen 3)
- Ta Direktiva razveljavlja Direktivo 96/34/ES, ki vsebuje prvotni okvirni sporazum iz leta 1995. (Člen 4 in ugotovitvi 3 in 7)

Sporazum po klavzulah

Preambula

Besedilo sporazuma	Razlaga/komentar
<i>Ta okvirni sporazum med evropskimi socialnimi partnerji BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC (ter odborom za zvezo Eurocadres/CEC) spreminja okvirni sporazum o starševskem dopustu, sklenjen 14. decembra 1995, ki določa minimalne zahteve glede starševskega dopusta, kot pomembne dejavnike pri usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti ter spodbujanju enakih priložnosti in enake obravnave moških in žensk.</i>	<p>Že glede prvega okvirnega sporazuma je bilo poudarjeno, da je okvirni sporazum za ETUC prvenstveno, in ne glede na njegovo sprejetje v zakonodajo Skupnosti, "zaveza" socialnih partnerjev, da uresničijo minimalne določbe o starševskem dopustu. Nikakor torej ne gre za pasivno predložitev zakonodajalcu, marveč za dinamično odločitev, podprto s skupno pripravljenostjo, da se te minimalne določbe uresniči v vsaki od držav Unije s pravnimi sredstvi in kolektivnim pogajanjem.</p> <p>Ta odstavek je v primerjavi z besedilom Sporazuma iz leta 1995 spremenjen oziroma posodobljen s čisto "proceduralnega" vidika. Prvič, z zamenjavo imena UNICE z novim, BUSINESSEUROPE. Drugič, s tem, da je bil dodan UEAPME, ki na pogajanjih leta 1995 ni sodeloval, in tretjič, z dodanim sklicevanjem na odbor za zvezo Eurocadres/CEC, ki tedaj ni bil sestavni del delegacije ETUC. Nazadnje pa pojasnjuje, da zadeva revizijo okvirnega sporazuma, sklenjenega leta 1995.</p>
<i>Evropski socialni partnerji pozivajo Komisijo, naj ta okvirni sporazum predloži Svetu, ki naj s sklepom določi te zahteve kot zavezujoče v vseh državah članicah Evropske unije.</i>	
<i><u>I. - Splošne ugotovitve</u></i>	

<p>1. Ob upoštevanju Pogodbe ES in zlasti členov 138 in 139 Pogodbe(*)⁸;</p>	<p>Ta ugotovitev se sklicuje na pravno podlago besedila. Treba se je zavedati, da v času podpisovanja okvirnega sporazuma junija 2009 Lizbonska pogodba še ni veljala. Vendar pa je bilo marca 2010, v času sprejetja Direktive, v katero je Sporazum vključen, že tako.</p> <p>Da bi se izognili zmedi, je pravna služba Evropske komisije - po posvetovanju in s privoljenjem evropskih socialnih partnerjev - dodala nekaj opomb v dokončno besedilo okvirnega sporazuma, kakor ga je sprejel Svet in je bil objavljen v Uradnem listu Evropskih skupnosti.</p>
<p>2. ob upoštevanju člena 137 (1)(c) in člena 141 Pogodbe ES [**], načela enakega obravnavanja (členi 2, 3 in 13 Pogodbe ES [***] in sekundarne zakonodaje, ki temelji na teh členih Pogodbe, zlasti Direktive Sveta 75/117/EGS o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske⁹; Direktive Sveta 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo¹⁰; Direktive Sveta 96/97/ES o spremembi Direktive 86/378/EGS o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v poklicnih sistemih socialne varnosti¹¹; in Direktive 2006/54/ES o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (prenovitev)¹²;</p>	<p>Poleg sklicevanja na ustrezne vire primarne zakonodaje EU, zlasti glede vprašanja enakosti, se nova uvodna navedba prav tako neizčrpno nanaša na zadevno sekundarno zakonodajo na tem področju, katere pravilno uresničevanje in uporaba bi morala prispevati k večji enakosti obravnave žensk in moških.</p>
<p>3. ob upoštevanju Listine Evropske unije o temeljnih pravicah z dne 7. decembra 2000 ter členov 23 in 33 Listine v zvezi z enakostjo moških in žensk ter usklajevanjem poklicnega, zasebnega in družinskega življenja;</p>	<p>V prejšnjem okvirnem sporazumu so bili omenjeni upošteveni členi Listine Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah (1989). Ti so bili nadomeščeni z omembami členov 23 in 33 Listine Skupnosti o temeljnih pravicah, v katerih je navedeno:</p> <p>Člen 23 Enakost žensk in moških Enakost žensk in moških se mora zagotoviti na vseh področjih, vključno z zaposlovanjem, delom in plačilom za delo.</p>

	<p><i>Načelo enakosti ne preprečuje ohranitve ali sprejetja ukrepov o specifičnih ugodnostih v korist nezadostno zastopanega spola.</i></p> <p>Člen 33 Družinsko in poklicno življenje</p> <p><i>1. Družina uživa pravno, ekonomsko in socialno varstvo.</i> <i>2. Za uskladitev družinskega in poklicnega življenja ima vsakdo pravico do varstva pred odpustitvijo zaradi materinstva ter pravico do plačanega porodniškega in starševskega dopusta ob rojstvu ali posvojitvi otroka.</i></p> <p>Listina Evropske unije o temeljnih pravicah je zdaj sestavni del primarne zakonodaje EU, saj Člen 6 Pogodbe o Evropski uniji (PEU) navaja, da "Unija priznava pravice, svoboščine in načela iz Listine Evropske unije o temeljnih pravicah z dne 7. decembra 2007 v Strasbourgu, ki ima enako pravno veljavnost kot Pogodbi (...)".</p>
<p>4. ob upoštevanju Poročila Komisije iz leta 2003 o izvajanju Direktive Sveta 96/34/ES z dne 3. junija 1996 o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenem med UNICE, CEEP in ETUC;</p>	<p>To poročilo je dostopno na naslovu: http://resourcecentre.etuc.org/Agreements-57.html</p>
<p>5. ob upoštevanju cilja lizbonske strategije za rast in delovna mesta v zvezi s povečanjem splošnih stopenj zaposlenosti na 70 %, stopenj zaposlenosti žensk na 60 % in stopenj zaposlenosti starejših delavcev na 50 %; barcelonskih ciljev glede zagotavljanja varstva otrok; ter prispevka politik za izboljšanje usklajevanja poklicnega, zasebnega in družinskega življenja pri dosegu teh ciljev;</p>	<p>Nova uvodna izjava se najprej sklicuje na nekatera upoštevana merila, postavljena z lizbonsko strategijo, ki je bila v času podpisovanja tega sporazuma še v uporabi. Medtem je bila sprejeta tako imenovana strategija EU 2020, ki jo je nasledila. Nova evropska strategija za "pametno, trajnostno in vključujočo rast" postavlja cilj, po katerem je treba do leta 2020 zaposliti 75 % prebivalstva v starosti od 20 do 64 let.</p> <p>Drugi sklic zadeva tako imenovane "barcelonske cilje". Evropski svet je na zasedanju v Barceloni leta 2002 države članice med drugim pozval, naj odstranijo ovire, ki ženske odvrčajo od udeležbe na trgu dela, tako da si prizadevajo, da bi do leta 2010 zagotovile otroško varstvo za vsaj 90 % predšolskih otrok od 3 let do šoloobvezne starosti in vsaj za 33 % otrok, ki so mlajši od treh let.</p>
<p>6. ob upoštevanju okvira ukrepov socialnih partnerjev za enakost spolov, ki je bil določen 22. marca 2005 in v katerem se podpora za ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem obravnava kot prednostno področje za ukrepe, ob upoštevanju, da je za nadaljnji</p>	<p>V tej, prav tako novi uvodni izjavi, je omenjen okvirni načrt ukrepov za doseg enakosti med spoloma in njena prednostna naloga na področju usklajevanja. To se je zgodilo v času enega od najpomembnejših in nedavno doseženega izida evropskega socialnega dialoga med ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME in CEEP.</p>

<p><i>napredek v zvezi z vprašanjem usklajevanja potrebno uvesti uravnotežene, integrirane in skladne kombinacije ukrepov, sestavljenih iz ureditev dopusta in dela ter infrastrukture za varstvo otrok;</i></p>	<p>Več informacij o tem okvirnem načrtu in o tem, kako se je doslej uresničeval v Evropi, je na voljo na: http://resourcecentre.etuc.org/Frameworks-of-actions-56.html</p>
<p><i>7. ker so ukrepi za izboljšanje usklajevanja del splošnejšega političnega programa za obravnavanje potreb delodajalcev in delavcev ter izboljšanje prilagodljivosti in zaposljivosti v okviru pristopa prožne varnosti;</i></p>	
<p><i>8. ker bi morale družinske politike prispevati k doseganju enakosti spolov in ker bi bilo treba te politike obravnavati v okviru demografskih sprememb, učinkov staranja prebivalstva, zmanjšanja razlik med generacijami, spodbujanja sodelovanja žensk na trgu dela ter delitve obveznosti glede varstva otrok med ženskami in moškimi;</i></p>	<p>Ta uvodna izjava izvira iz prvotnega okvirnega sporazuma, vendar je zdaj dodano napotilo za doseganje enakosti med spoloma in delitev obveznosti za oskrbo med ženskami in moškimi. Je izraz nove demografske stvarnosti in posledic staranja prebivalstva in jo je v tem smislu treba brati skupaj s Klavzulo 7 o "dopustu za nujne družinske obveznosti" zaradi skrbi za neposredne potomce (otroke) in prednike (odvisne starejše sorodnike).</p>
<p><i>9. ker se je Komisija v letih 2006 in 2007 posvetovala z evropskimi socialnimi partnerji v prvi in drugi fazi postopka posvetovanja o usklajevanju poklicnega, zasebnega in družinskega življenja ter je med drugim obravnavala vprašanje posodobitve regulativnega okvira na ravni Skupnosti, pri čemer je spodbudila evropske socialne partnerje, da ocenijo določbe iz njihovega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu in jih predložijo za revizijo tega sporazuma;</i></p>	<p>Ta nova uvodna izjava ugotavlja, da je pogajanja na nek način sprožilo dvostopenjsko posvetovanje Evropske komisije o usklajevanju poklicnega, zasebnega in družinskega življenja.</p> <p>Uradni dokumenti predhodnega posvetovanja so dostopni na spletnem mestu Komisije za evropski socialni dialog: http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&langId=sl.</p> <p>Odgovori ETUC na ta posvetovanja, kakor tudi na druga stališča na področju usklajevanja družinskega, zasebnega in poklicnega življenja, so dostopni na spletnem mestu ETUC: http://www.etuc.org/r/1348.</p> <p>Evropski socialni partnerji so po posvetovanjih sklenili, da bodo ocenili določbe</p>

	<p>sporazuma iz leta 1995 in njihovo uresničevanje. Ocene so bile objavljene v Poročilu o napredku usklajevanja poklicnega, zasebnega in družinskega življenja (Progress Report Reconciliation of professional, private and family life) z dne 27. februarja 2008, ki je bilo predloženo na tristranskem socialnem vrhu 13. marca 2008.</p> <p>Poročilo o napredku nadalje ocenjuje napredek, dosežen na področju usklajevanja dela in življenja v zadnjih desetih letih. Osvetljuje tudi vlogo EU in evropskih socialnih partnerjev pri doseganju boljšega usklajevanja poklicnega, zasebnega in družinskega življenja. Posebej pomembna so tri področja: (i.) ureditve dopusta, (ii.) ureditve dela in (iii) infrastruktura oskrbe.</p> <p>Celotno poročilo je dostopno na spletnem mestu ETUC: http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf.</p>
<p>10. <i>ker je bil okvirni sporazum o starševskem dopustu, ki so ga evropski socialni partnerji sklenili leta 1995, pobuda za pozitivne spremembe, ker je zagotovil skupno podlago za ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem v državah članicah ter znatno pomagal zaposlenim staršem v Evropi pri doseganju boljšega usklajevanja; vendar evropski socialni partnerji na podlagi skupne ocene menijo, da je treba nekatere elemente sporazuma prilagoditi ali spremeniti za boljše doseganje ciljev sporazuma;</i></p>	
<p>11. <i>ker je treba nekatere vidike prilagoditi glede na vedno večjo raznolikost delovne sile in družbeni razvoj, vključno z vedno večjo raznolikostjo družinskih struktur, hkrati pa upoštevati nacionalno zakonodajo, kolektivne pogodbe in/ali prakso;</i></p>	<p>S to novo izjavo, ki jo je treba brati skupaj s točko 1 Klavzule 1, so evropski socialni partnerji želeli osvetliti nova dogajanja na trgu delovne sile in v družbi na splošno. Opazna posebnost tega razvoja je porast novih oblik družine.</p> <p>Zaradi nadaljnje razjasnitve si je ETUC prizadeval – vendar brez uspeha – izboljšati sklicevanje na “raznolikost družinskih struktur” s tem, da je navedel (ne dokončen) seznam oblik družine, kot so: enostarševske</p>

	družine, istospolna partnerstva, zunajzakonske skupnosti itd.
12. ker v številnih državah članicah spodbujanje moških, da prevzamejo enak delež družinskih obveznosti, ni obrodilo zadovoljivih sadov; zato bi bilo treba sprejeti učinkovitejše ukrepe za spodbujanje enakopravnejše delitve družinskih obveznosti med moškimi in ženskami;	Podobna izjava v prvotnem okvirnem sporazumu se je nanašala na potrebo po spodbujanju moških, naj prevzamejo več družinskih obveznosti, zlasti z izrabo starševskega dopusta, in da je možno to "spodbujanje" doseči z akcijami za ozaveščanje. Vendar je ocena pokazala, da številne države članice pri tem "spodbujanju" niso bile najbolj uspešne. Čeprav ostajajo akcije za ozaveščanje pomembne, so potrebni učinkovitejši ukrepi. Korak v pravo smer je na primer en mesec v celoti neprenosljivega dopusta, kakor določa točka 2, Klavzula 2. V zvezi s tem glej uvodno izjavo št. 16.
13. ker številne države članice že imajo veliko različnih političnih ukrepov in praks, ki so povezani z dopustom, varstvom otrok in prožnimi ureditvami dela, ki so prilagojeni potrebam delavcev in delodajalcev ter katerih cilj je podpora staršem pri usklajevanju njihovega poklicnega, zasebnega in družinskega življenja; te ukrepe in prakse bi bilo treba upoštevati pri izvajanju tega sporazuma;	S to novo uvodno izjavo evropski socialni partnerji priznavajo, da obstaja v državah članicah na področju usklajevanja dela in življenja veliko različnih ukrepov in da je treba pri izvajanju Sporazuma to upoštevati. Vendar je treba poudariti, da se upoštevanja različnih ukrepov politike v nobeni okoliščini ne sme uporabiti za utemeljevanje dokazovanja ali neizvajanja minimalnih zahtev te direktive/sporazuma (kot je na primer minimalna zahteva za 4-mesečni dopust) ali celo za poslabšanje obstoječega varstva. V Belgiji na primer nekatera združenja delodajalcev zagovarjajo stališče, da na belgijski sistem starševskega dopusta to ne bi vplivalo. Menijo namreč, da veljavnega 3-mesečnega dopusta ni treba podaljšati na 4 mesece, da bi bil skladen z novim sporazumom, ker je ob upoštevanju vseh drugih obstoječih sistemov dopusta že dovolj možnosti za uskladitev družinskega in poklicnega življenja.
14. ker ta okvirni sporazum zagotavlja en element ukrepov evropskih socialnih partnerjev na področju usklajevanja;	Evropski socialni partnerji želijo poudariti, da so bila v evropski socialni dialog in dosežene rezultate na področju usklajevanja vložena številna prizadevanja, na primer za okvir ukrepanja na področju enakosti spolov (gl. tudi uvodno izjavo št. 6), pa tudi v skupno deklaracijo o otroškem varstvu, sprejeto julija 2008 (dostopno na http://www.etuc.org/a/5204).
15. ker je ta sporazum okvirni sporazum, ki določa minimalne zahteve	Ta odstavek je ostal nespremenjen in jasno določa dinamičnost, pragmatičnost in

<p><i>in določbe za starševski dopust, ki se razlikuje od porodniškega dopusta, in za proste delovne ure v primeru višje sile ter prepušča državam članicam in socialnim partnerjem, da določijo pogoje dostopa in podrobna pravila izvajanja ter tako upoštevajo razmere v vsaki državi članici;</i></p>	<p>komplementarnost vizije, ki smo jo hoteli vnesti v ta okvirni sporazum, s čimer se državam članicam in socialnim partnerjem na nacionalni ravni nalaga odgovornost in odpira nove poti za pogajanja o pogojih dostopa in načinih uporabe.</p>
<p>16. <i>ker je pravica do starševskega dopusta iz tega sporazuma individualna in načelno neprenosljiva pravica ter jo lahko države članice določijo kot prenosljivo. Izkušnje kažejo, da je lahko določitev neprenosljivosti dopusta pozitivna pobuda za očete v zvezi z izrabo dopusta, zato so se evropski socialni partnerji dogovorili, da del dopusta določijo kot neprenosljivega;</i></p>	<p>Ta nova uvodna izjava se nanaša na vprašanje neprenosljivosti starševskega dopusta in na učinek, ki bi ga to lahko imelo na izrabo dopusta očetov. Izjava pojasnjuje tudi, da je pravica do starševskega dopusta po tem sporazumu načeloma neprenosljiva z enega starša na drugega. To izjavo je treba brati skupaj z vsebino točke 2 Klavzule 2.</p>
<p>17. <i>ker je pomembno upoštevati posebne potrebe staršev, katerih otroci so invalidi ali imajo dolgotrajno bolezen;</i></p>	<p>Ta izjava je nova in jo je treba brati skupaj s točko 3 Klavzule 3, ki obravnava na novo dodani odstavek o nujnosti upoštevanja posebnih potreb staršev, katerih otroci so invalidni ali imajo dolgotrajno bolezen, med pripravo sistemov starševskega dopusta.</p>
<p>18. <i>ker bi morale države članice zagotoviti ohranjanje storitev v okviru bolniškega zavarovanja v minimalnem obdobju starševskega dopusta;</i></p>	<p>Raznovrstnost sistemov socialnega varstva, občutljivost držav članic na to temo in nepripravljenost delodajalcev, da bi upoštevali to vprašanje, so privedli do odgovornosti za ohranitev socialnega varstva in ugodnosti, določenih na nacionalni ravni. Vendar točka 5 Klavzule 5 posebej navaja "pomembnost neprekinjene upravičenosti do socialne varnosti v okviru različnih sistemov, zlasti v sistemu zdravstvenega varstva". ETUC seveda meni, da je treba še naprej kriti vsa tveganja (bolezen, nezaposlenost, invalidnost itd.).</p>
<p>19. <i>ker bi morale države članice v skladu z nacionalnimi pogoji ter z upoštevanjem proračunske situacije po potrebi upoštevati ohranitev upravičenosti do ustreznih dajatev socialne varnosti, kot te veljajo med minimalnim obdobjem starševskega dopusta, in upoštevati vlogo dohodka kot enega od dejavnikov, ki vplivajo na izrabo starševskega dopusta, pri izvajanju tega sporazuma;</i></p>	<p>V primerjavi s prvotnim okvirnim sporazumom je bila ta izjava posodobljena v tem smislu, da od držav članic zdaj zahteva, da ob izvajanju sporazuma upoštevajo ne le ohranjanje pravic iz socialne varnosti, temveč tudi <u>vlogo dohodka</u> kot enega od dejavnikov, ki vplivajo na izrabo starševskega dopusta. To je treba brati skupaj z uvodno izjavo št. 20 in točko 5 Klavzule 5.</p>
<p>20. <i>ker izkušnje v državah članicah kažejo, da je stopnja dohodka</i></p>	<p>Poleg uvodne izjave št. 19 navaja ta nova izjava pozitiven pomen, ki ga ima pri izrabi</p>

<p><i>med starševskim dopustom eden od dejavnikov, ki vplivajo na izrabo dopusta, zlasti pri očetih;</i></p>	<p>starševskega dopusta, zlasti še očetovskega, dohodek. Praksa dejansko kaže, da so v državah, kjer je starševski dopust neplačan ali slabo plačan, starši in še posebej očetje manj naklonjeni izrabi dopusta. Druge značilnosti, ki vplivajo na to, so vsesplošen problem razlik v plačah med ženskami in moškimi, obenem pa tudi, ali so starši samohranilci ali ne in ali imata zaposlitev oba starša.</p>
<p>21. <i>ker dostop do prožnih ureditev dela olajšuje staršem, da združujejo delovne in starševske obveznosti, ter zagotavlja hitrejšo ponovno vključitev na delovno mesto, zlasti po vrnitvi s starševskega dopusta;</i></p>	<p>Ta uvodna izjava odraža vključitev nove točke 1 v Klavzulo 6, ki naj pozornost usmeri k prednostim, ki jih lahko imajo prilagodljive ureditve dela pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja in ponovnem vključevanju v delo ob vrnitvi s starševskega dopusta.</p>
<p>22. <i>ker je cilj ureditev starševskega dopusta podpirati zaposlene starše v določenem časovnem obdobju ter ohranjati in spodbujati njihovo neprekinjeno sodelovanje na trgu dela; zato bi bilo treba večjo pozornost nameniti ohranjanju stikov z delodajalcem med dopustom in dogovarjanju z njim za vrnitev na delovno mesto;</i></p>	<p>Tudi ta uvodna izjava je nova in odraža vključitev nove točke 2 v Klavzulo 6 o pozitivni vlogi, ki jo lahko imajo stiki med delodajalci in zaposlenimi med starševskim dopustom pri lažšanju vrnitve staršev na delovno mesto.</p> <p>Pomembno pa je poudariti, da točka 2 Klavzule 6 obravnava olajšanje vrnitve na delovno mesto po starševskem dopustu in pripravo končnih ureditev za vse ustrezne ukrepe ponovne vključitve v delo. Spodbujanja k ohranjanju stikov zato nikakor ne gre razumeti, kot da vse to delodajalcu omogoča, da je v stiku z zaposlenim zato, da na zaposlenega izvaja pritisk, naj dopust skrajša, ga delno odloži na poznejši čas ali med dopustom opravi kakšno delo itd.</p>
<p>23. <i>ker ta sporazum upošteva tudi potrebo po izboljšanju zahtev socialne politike za večjo konkurenčnost gospodarstva Evropske unije ter preprečevanje vsiljevanja upravnih, finančnih in zakonskih omejitev na način, ki bi preprečeval nastajanje in razvoj malih in srednje velikih podjetij;</i></p>	<p>Ta odstavek ostaja nespremenjen in določa splošno zahtevo za uravnavanje interesov delodajalcev in zaposlenih, vendar je posebej pomemben za sklicevanje na mala in srednje velika podjetja.</p> <p>Lahko bi sprejeli, da upošteva posebne modalitete ali ureditve za izrabo dopusta delavcev v malih in srednje velikih podjetjih. Vendar to ne more biti izgovor, da se tega sporazuma ne uresničuje in uporablja za mala in srednja podjetja in njihove delavce. Sporazum velja za vse gospodarske družbe, ne glede na njihovo velikost (zlasti glede na dejstvo, da je sopolisnik sporazuma UEAPME) in panogo, v kateri so dejavne.</p>

<p>24. <i>ker so socialni partnerji v najboljšem položaju, da poiščejo rešitve, ki ustrezajo potrebam delodajalcev in delavcev, zato imajo posebno vlogo pri izvajanju, uporabi, nadzoru in oceni tega sporazuma v splošnejšem okviru drugih ukrepov za izboljšanje usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti ter spodbujanja enakih priložnosti in enake obravnave moških in žensk.</i></p>	<p>Ta posodobljena uvodna izjava se močneje sklicuje na vlogo, ki jo lahko imajo socialni partnerji pri spremljanju in ocenjevanju tega sporazuma. Odstavek je treba brati skupaj s točko 7 Klavzule 8.</p>
---	---

Klavzula 1: Namen in področje uporabe

Besedilo Sporazuma	Razlaga/komentar
<p><i>1. Ta sporazum določa minimalne zahteve, ki so namenjene lažjemu usklajevanju starševskih in poklicnih obveznosti zaposlenih staršev, pri čemer je treba upoštevati vedno večjo raznolikost družinskih struktur ter nacionalne zakonodaje, kolektivnih pogodb in/ali prakse.</i></p>	<p>Sporazum določa "minimalne zahteve" za lažšanje usklajevanja starševskih in družinskih obveznosti in odsotnost z dela zaradi "višje sile" (nujen družinski dopust). Minimalne zahteve si sledijo v celotnem sporazumu in jih je treba vedno spoštovati. Njihova obligatornost je pomembna za štiri bistvene točke, ki so: individualna pravica do najmanj 4 mesecev starševskega dopusta, varstvo pred odpuščanjem, pravica do vrnitve na prejšnje delovno mesto ali, če to ni mogoče, na podobno ali enakovredno, in dovoljenje za odsotnost z dela v primeru višje sile iz nujnih družinskih razlogov.</p> <p>Ta določba nadalje priznava vedno večjo raznolikost v strukturi družin. Kot je bilo že omenjeno (glej uvodno izjavo št. 11), je Konfederacija evropskih sindikatov ETUC poskušala – vendar brez uspeha - izboljšati sklicevanje na "raznolikost družinskih struktur" z navedbo (ne dokončnega) naštevanja oblik družine: enostarševske družine, istospolne in zunajzakonske zveze itd.</p>
<p><i>2. Ta sporazum se uporablja za vse delavce in delavke, ki imajo pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kot ga določajo zakonodaja, kolektivne pogodbe in/ali praksa, ki veljajo v vsaki državi članici.</i></p>	<p>Sporazum se uporablja za vse delavce, kot je določeno z nacionalno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami in/ali prakso. Treba je opomniti, da je izraz "delovno razmerje" širši od izraza "pogodba o zaposlitvi" in da se to izrazje uporablja v evropskem socialnem dialogu za sklicevanje na uporabo sporazuma med drugim tudi pri javnih uslužbencih ali zaposlenih v podjetjih v javni lasti. Izjem in izločitev, kakršne je tako pogosto najti v zakonodaji EU (na primer skupinske izjeme za celotno trgovinsko mornarico), ni.</p>
<p><i>3. Države članice in/ali socialni partnerji iz področja uporabe in izvajanja tega sporazuma ne izključijo delavcev, pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij samo zaradi razloga, ker so to delavci s krajšim delovnim časom, delavci s pogodbami za določen čas ali osebe s</i></p>	<p>Ta nova določba izrecno obravnava delavce za krajši delovni čas in določen čas ter začasno zaposlene, ki jim delo posredujejo agencije. Te kategorije so zdaj jasno vključene v obseg Direktive in morajo biti upravičene do izrabe starševskega dopusta.</p>

<i>pogodbo o zaposlitvi ali delovnim razmerjem z agencijo za začasno delo.</i>	
--	--

Klavzula 2: Starševski dopust

Besedilo sporazuma	Razlaga/komentar
<p><i>1. Ta sporazum podeljuje moškim in ženskim delavcem individualno pravico do starševskega dopusta v primeru rojstva ali posvojitve otroka, da bodo lahko skrbeli za tega otroka do starosti največ osem let, kar določi država članica in/ali socialni partnerji.</i></p>	<p>Sporazum zagotavlja delavcem in delavkam individualno pravico do najmanj štirih mesecev starševskega dopusta (tj. tako mati kot oče sta upravičena vsak do 4 mesecev dopusta). Pravica do starševskega dopusta je univerzalna, kar pomeni, da ni izjem za posebne sektorje ali za posebne kategorije delavcev in tudi ne izrabe te pravice v sorazmernem deležu. Pravice do starševskega dopusta se ne sme omejevati na nego dojenčkov ali zelo majhnih otrok. Vlade in/ali socialni partnerji bi delavcem morali dovoliti, da koristijo dopust, dokler otrok ne dopolni 8 let. Večkratna prizadevanja delegacije ETUC, da bi starost dvignili na 12 let, so bila žal neuspešna.</p> <p>V bistvu ostaja ta določba večinoma nespremenjena, ko jo primerjamo z besedilom prvotnega sporazuma, s to izjemo, da je bila omemba dolžine starševskega dopusta prestavljena v naslednji, 2. odstavek.</p>
<p><i>2. Dopust se odobri vsaj za štiri mesece, pri čemer bi se za spodbujanje enakih priložnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk načelno dodelil na neprenosljivi podlagi. Za spodbujanje enakopravnejše izrabe dopusta med obema staršema se vsaj eden od štirih mesecev starševskega dopusta dodeli na neprenosljivi podlagi.</i></p> <p><i>Načini uporabe neprenosljivega obdobja se določijo na nacionalni ravni prek zakonodaje in/ali kolektivnih pogodb, ki upoštevajo obstoječe ureditve dopusta v državah članicah.</i></p>	<p>Ta določba vsebuje več novih elementov, od katerih se poglobitni, trajanje starševskega dopusta, podaljšuje s treh na štiri mesece.</p> <p>Kakor v prejšnjem sporazumu je treba dopust načeloma odobriti na neprenosljivi podlagi. Čeprav je ETUC dal prednost v celoti neprenosljivemu dopustu, je bila zaradi močnega razhajanja z delegacijo delodajalcev sprejeta kompromisna rešitev, naj bo v državah, kjer je starševski dopust med staršema prenosljiv, naprenosljiv vsaj en mesec dopusta.</p> <p>Namen tega odstavka je upoštevanje dejstva, da je starševski dopust v nekaterih državah družinska ali individualna pravica, ki je individualno prenosljiva. V praksi to pomeni, da starševski dopust v večini teh držav, čeprav je teoretično na voljo tako moškimi kot ženskami, večinoma jemljejo ženske. Da se spodbudi izrabo starševskega dopusta med moškimi (glej tudi uvodni izjavi št. 12 in 16) in pospešuje enakost med moškimi in ženskami, je cilj sporazuma zagotoviti individualno pravico do</p>

	<p>starševskega dopusta, ki je neprenosljiva.</p> <p>Vendar pa zato, da se prepreči taka uporaba sporazuma, ki bi pravice žensk dejansko zmanjševala, in poleg protiregresijske klavzule o preprečevanju nazadovanja v ravni varstva, določamo, da je individualna pravica do starševskega dopusta “neprenosljiva” samo načeloma. To pomeni, da lahko vlade in/ali socialni partnerji uvedejo pravico do starševskega dopusta na način, ki upošteva oboje, načelo neprenosljivosti in razmere v posameznih državah. S tem bi na primer omogočili prehodno obdobje, v katerem je treba razviti individualno pravico za oba starša, morda v povezavi s kampanjami, namenjenimi očetom (glej uvodno izjavo št. 12).</p> <p>Tu je treba spomniti na pripombo, podano k uvodni izjavi št. 13, da se upoštevanja različnosti ukrepov politike in praks, povezanih z dopustom, varstvom otrok in prožnimi ureditvami dela, nikakor ne sme uporabiti za argument ali jih izrabljati za to, da se ne izvaja minimalnih zahtev te direktive/sporazuma (kot je na primer najkrajše, 4-mesečno obdobje dopusta) ali celo za poslabšanje nekaterih oblik obstoječega varstva.</p>
--	--

Klavzula 3: Načini uporabe

Besedilo sporazuma	Razlaga/komentar
<p>1. Pogoji za dostop do starševskega dopusta in podrobna pravila za način njegove izrabe se določijo z zakonodajo in/ali kolektivnimi pogodbami v državi članici, vendar le v primeru, da se upoštevajo minimalne zahteve tega sporazuma. Države članice in/ali socialni partnerji lahko zlasti:</p>	<p>Ta klavzula daje napotila vladam/socialnim partnerjem, kako bi lahko v praksi uporabili pravico do starševskega dopusta, z namenom upoštevanja določenih razmer in okoliščin. Pogoji za dostop in načini uporabe morajo vedno spoštovati minimalne zahteve tega sporazuma.</p>
<p>(a) odločijo, ali se starševski dopust dodeli za polni čas ali za krajši delovni čas po vnaprej določenih časovnih intervalih ali po izbiri posameznika, pri čemer je treba upoštevati potrebe delodajalcev in delavcev;</p>	<p>Namen te točke je zagotoviti delavcem čim več možnosti izbire načina izrabe starševskega dopusta. S prilagodljivim izvajanjem te pravice na ta način bi omogočili tudi prilagajanje posebnim potrebam podjetja ali vrsti zaposlitve in delavcem posledično dali več možnosti, da to pravico uveljavljajo. Poleg dopusta v obliki polne odsotnosti z dela (in ne namesto njega) bi delavci morali imeti pravico, da svojo upravičenost do starševskega dopusta uveljavijo na različne načine. Sporazum podaja kot primere naslednje možnosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • s krajšim delovnim časom (na primer s krajšim delovnim časom za več kot 6 mesecev), • razdrobljeno (na primer tako, da se v nekem obdobju vzame nekaj ur starševskega dopusta), • po vnaprej določenih časovnih intervalih (na primer en mesec na leto). <p>Določba zdaj vključuje posebno sklicevanje na dejstvo, da je treba upoštevati potrebe delodajalca in delavcev, ne glede na to katera možnost se upošteva.</p> <p>Kljub temu pa starševski dopust, ne glede na izbrano možnost, ne sme biti krajši od 4 mesecev!</p>
<p>(b) dodelijo pravico do starševskega dopusta na podlagi obdobja</p>	<p>Ta točka omogoča vladam/socialnim partnerjem, da določijo merila za dostop: z</p>

<p><i>delovne kvalifikacije in/ali dolžine delovne dobe, ki ne presega obdobja enega leta; države članice in/ali socialni partnerji pri uporabi te določbe zagotovijo, da se v primeru zaporednih pogodb za določen čas z istim delodajalcem, kot je določeno v Direktivi Sveta 1999/70/ES o delu za določen čas, upošteva skupno trajanje teh pogodb, tako da se lahko izračuna obdobje delovne kvalifikacije;</i></p>	<p>“delovno kvalifikacijo” je mišljen čas, ki ga je oseba prebila na delu (ne glede na število delodajalcev ali tedensko število delovnih ur), “dolžina delovne dobe” pa pomeni trajanje zaposlitve pri enem delodajalcu (ne glede na dejansko opravljeno tedensko število ur). Vsakdo, ki je delal skupno dvanajst mesecev po katerem koli od obeh meril ali po obeh, bi moral imeti pravico do izrabe starševskega dopusta. To pomeni, da je najdaljša čakalna doba dvanajst mesecev in da ni sorazmerne upravičenosti. Meril za dostop ni mogoče razlagati na način izločanja skupin delavcev, kot so delavci za krajši delovni čas ali začasni delavci.</p> <p>Določba krepi pravico delavcev za določen čas do starševskega dopusta, saj je zdaj jasno določeno, da se za izračun predpisane dobe v primeru zaporednih pogodb za določen čas pri istem delodajalcu upošteva skupen seštevek teh pogodb.</p>
<p><i>(c) opredelijo okoliščine, v katerih lahko delodajalec po posvetovanju v skladu z nacionalno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami in/ali prakso odloži dodelitev starševskega dopusta iz upravičenih razlogov, ki so povezani z delovanjem organizacije. Vsako težavo, ki nastane zaradi izvajanja te določbe, je treba obravnavati v skladu z nacionalno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami in/ali prakso;</i></p>	<p>Vlade/socialni partnerji lahko določijo splošna merila (primeri so bili podani v oklepajih – a so bili izbrisani iz revidirane različice sporazuma), ki v nekaterih okoliščinah lahko upravičujejo delodajalčevo odložitve pravice delavca do starševskega dopusta. Delodajalec se mora v vseh posebnih primerih posvetovati z delavci in/ali njihovimi zastopniki in dokazati upravičenost vseh zahtev. Minimalne zahteve se mora, tako kot povsod drugod, spoštovati, obdobje odložitve pa mora biti razumno in ne sme voditi v izgubo pravic.</p> <p>Besedilo te določbe ostaja v glavnem enako prvotni ubeseditvi sporazuma iz leta 1995, z izjemo nekaterih izbranih konkretnih primerov tega, kar bi se dalo razumeti kot “utemeljene razloge, povezane z delovanjem podjetja”. Sporazum iz leta 1995 se je v točki (e) tedanje klavzule 2 izrecno skliceval na razmere, kot je npr. sezonsko delo, ko v napovedanem roku ni mogoče najti zamenjave, če za starševski dopust ob istem času zaprosi znaten del delovne sile ali v primeru posebnega, strateško pomembnega dela. Ocenjeno je bilo, da ti primeri “pretirano obremenjujejo” besedilo, vendar pa seveda kljub temu, da so bili izbrisani, ostajajo veljavni primeri za take “upravičene razloge”.</p>
<p><i>(d) poleg točke (c), dovolijo posebne ureditve, s katerimi izpolnijo zahteve glede delovanja in organizacije malih podjetij.</i></p>	<p>To besedilo ni v ničemer drugačno od besedila iz leta 1995.</p>

	<p>Ta določba dopušča "posebno ureditev", ki naj pomaga izvajati pravico do starševskega dopusta delodajalcem in delavcem v malih podjetjih, kjer je vedno nekoliko težje uresničevati te pravice in spremljati, kako se izvajajo. Tudi tu velja, da morajo take ureditve spoštovati minimalne zahteve.</p> <p>Kakor je že bilo omenjeno v zvezi z uvodno izjavo št. 23, pa dopustitev posebnih ureditev v povezavi z malimi in srednjimi podjetji ne pomeni, da delavcem v malih in srednjih podjetjih ni obvezno zagotavljati pravice do starševskega dopusta.</p>
<p>2. Države članice in/ali socialni partnerji določijo roke, ki jih mora upoštevati delavec v zvezi z vnaprejšnjim obvestilom delodajalcu, ko želi izkoristiti pravico do starševskega dopusta, pri čemer mora navesti začetek in konec tega dopusta. Države članice in/ali socialni partnerji upoštevajo pri določitvi časovnega okvira takšnih rokov za vnaprejšnje obvestilo interese delavcev in delodajalcev.</p>	<p>S tem je vladam/socialnim partnerjem dana možnost, da soglašajo z roki obvestil. Roki za vnaprejšnje obvestilo ne bi smeli odvrnati od izrabe dopusta (ne glede na to, kako se dopust porablja, torej s polnim ali krajšim delovnim časom) in morajo biti razumni.</p> <p>Drugače kot besedilo prvotnega sporazuma iz leta 1995 v tedanji točki (d) Klavzule 3, ta določba zdaj omenja tudi, da je treba pri določanju rokov za vnaprejšnje obvestilo o dopustu upoštevati potrebe delavcev in delodajalcev.</p>
<p>3. Države članice in/ali socialni partnerji bi morali oceniti potrebo po prilagoditvi pogojev za dostop do starševskega dopusta in načinov njegove uporabe potrebam staršem, katerih otroci so invalidi ali imajo dolgotrajno bolezen.</p>	<p>Ta nova določba omogoča vladam/socialnim partnerjem, da določijo posebne pogoje za izrabo starševskega dopusta za starše invalidnih otrok oziroma otrok, ki jih je prizadela dolgotrajna bolezen. To lahko pomeni tudi vključitev daljšega obdobja odsotnosti ali višjo starostno mejo otroka itd.</p>

Klavzula 4: Posvojitev

Besedilo sporazuma	Razlaga/komentar
<i>1. Države članice in/ali socialni partnerji ocenijo, ali je treba sprejeti dodatne ukrepe za obravnavo posebnih potreb posvojiteljev.</i>	Ta določba je preoblikovana različica točke (c) Klavzule 3 v sporazumu iz leta 1995, in jasno določa, da se za posvojene otroke uporablja pravica do starševskega dopusta in da bi morale vlade in/ali socialni partnerji preučiti, ali je treba (v primerjavi z ureditvami "običajnega" starševskega dopusta) uvesti dodatne ukrepe za reševanje posebnih potreb posvojiteljev (npr. trajanje posvojiteljskega dopusta, nadomestilo plače itd.).

Klavzula 5: Pravice v zvezi z zaposlitvijo in nediskriminacija

Besedilo sporazuma	Razlaga/komentar
	Nova Klavzula 5 v glavnem temelji na Klavzuli 2 prvotnega Sporazuma iz leta 1995. Dodan je bil stavek o pomembni vlogi dohodka pri izrabi starševskega dopusta.
<i>1. Po koncu starševskega dopusta imajo delavci pravico, da se vrnejo na isto delovno mesto ali, če to ni mogoče, na enakovredno ali podobno delovno mesto, ki je v skladu s pogodbo o zaposlitvi ali delovnim razmerjem.</i>	Vrnitev delavcev na isto delovno mesto bi morala biti splošno pravilo. Delavci, ki izrabijo dopust na podlagi krajšega delovnega časa ali v drugačni obliki nepolnega delovnega časa, bi vsekakor morali nadaljevati delo na istem delovnem mestu.
<i>2. Pravice delavca, ki so pridobljene ali so v postopku pridobitve na dan, ko se starševski dopust začne, se take, kot so, ohranijo do konca starševskega dopusta. Te pravice se uporabijo po koncu starševskega dopusta, vključno z vsemi spremembami, ki izhajajo iz nacionalne zakonodaje, kolektivnih pogodb in/ali prakse.</i>	Delavci morajo med starševskim dopustom ohraniti vse pravice in pridobiti vse pravice, ki jih v tem času pridobijo drugi delavci. To velja ne glede na obliko izrabe dopusta (npr. s polnim delovnim časom, krajšim delovnim časom).
<i>3. Države članice in/ali socialni partnerji opredelijo status pogodbe o zaposlitvi ali pogodbenega razmerja za obdobje starševskega dopusta.</i>	Ta točka se ne sme razlagati na način, ki bi delodajalcem omogočal, da omajajo pogodbene ureditve med sodelujočima strankama. Do prekinitve pogodbe o zaposlitvi oziroma delovnega razmerja ne bi smelo priti.
<i>4. Za zagotavljanje izkoriščanja pravice delavcev do starševskega dopusta sprejmejo države članice in/ali socialni partnerji v skladu z nacionalno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami in/ali prakso ustrezne ukrepe za varstvo delavcev pred manj ugodno obravnavo ali odpustom na podlagi prošnje za starševski dopust ali odhoda na starševski dopust.</i>	Namen te klavzule je varovati delavca pred odpustitvijo. To je pravica, ki mora biti obvezno zagotovljena z zakonodajo ali po kolektivni pogodbi, ki zajema vse delavce. V primerjavi s prejšnjo različico točke 6 klavzule 2 v sporazumu iz leta 1995, je zdajšnja klavzula znatno okrepljena. Ne določa le varstva pred odpuščanjem, temveč tudi varstvo v primerih "manj ugodne obravnave" delavcev, ko ti zaprosijo za starševski dopust ali ga izrabljajo.

<p>5. Vse zadeve, povezane s socialno varnostjo v okviru tega sporazuma, morajo obravnavati in določiti države članice in/ali socialni partnerji v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali kolektivnimi pogodbami, pri čemer morajo upoštevati pomembnost neprekinjene upravičenosti do socialne varnosti v okviru različnih sistemov, zlasti v sistemu zdravstvenega varstva.</p>	<p>Vlade morajo poskrbeti za ohranitev upravičenosti do socialne varnosti (zlasti bolezni) v obdobjih starševskega dopusta.</p> <p>To klavzulo je treba povezovati s točkama "splošnih ugotovitev" uvodnih izjav št. 18 in 19 in jo uporabljati za okrepitev zahtev, da morajo vlade delavcem na starševskem dopustu zagotoviti primeren dohodek/nadomestilo.</p>
<p>Vse zadeve, povezane z dohodkom v okviru tega sporazuma, morajo obravnavati in določiti države članice in/ali socialni partnerji v skladu z nacionalno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami in/ali prakso, pri čemer morajo upoštevati vlogo dohodka kot enega od dejavnikov, ki vplivajo na izrabo starševskega dopusta.</p>	<p>Ta nova določba priznava – med drugimi dejavniki – pomen dohodka pri izrabi starševskega dopusta in poziva k upoštevanju in opredelitvi te zadeve na ravni države.</p>

Klavzula 6: Vrnitev na delovno mesto

Besedilo sporazuma	Razlaga/komentar
<p><i>1. Za spodbujanje boljšega usklajevanja sprejmejo države članice in/ali socialni partnerji ukrepe, ki so potrebni za zagotovitev, da lahko delavci, ki se vračajo s starševskega dopusta, zahtevajo spremembe delovnega časa in/ali vzorcev za določeno obdobje. Delodajalci preučijo takšne zahteve ter se nanje odzovejo v skladu s svojimi potrebami in potrebami delavcev. Podrobnosti tega odstavka se določijo v skladu z nacionalno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami in/ali prakso.</i></p>	<p>Ta nova določba uvaja možnost prilagodljivih ureditev dela za delavce, ki se vračajo s starševskega dopusta, in obravnava vzpostavitev ukrepov za vnovično vključitev in ohranjanje stikov z delovnim mestom med starševskim dopustom.</p>
<p><i>2. Za olajšanje vrnitve na delovno mesto po starševskem dopustu je treba delavce in delodajalce spodbuditi k ohranjanju stikov med obdobjem dopusta in urejanju ustreznih ukrepov za vrnitev na delovno mesto v skladu z medsebojnim dogovorom, pri čemer je treba upoštevati nacionalno zakonodajo, kolektivne pogodbe in/ali prakso.</i></p>	<p>Kakor je bilo že omenjeno v zvezi z uvodno izjavo št. 22, pa je pomembno poudariti, da zadeva ta odstavek lajšanje vrnitve na delovno mesto po starševskem dopustu in pripravo končnih ureditev za vse ustrezne ukrepe ponovnega vključevanja. Spodbujanja k ohranjanju stika zato nikakor ni mogoče razumeti v smislu, da delodajalcu omogoča, da ostaja v stiku z zaposlenim zato, da lahko nanj izvaja pritisk, da bi vzel krajši dopust ali ga odložil ali med dopustom opravil nekaj dela itd.</p>

Klavzula 7: Proste delovne ure v primeru višje sile

Besedilo sporazuma	Razlaga/komentar
Klavzula 7 je v sporazumu iz leta 1995 navedena kot Klavzula 3 in je nespremenjena.	
<i>1. Države članice in/ali socialni partnerji sprejmejo ustrezne ukrepe, s katerimi so delavci upravičeni do prostih delovnih ur v skladu z nacionalno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami in/ali prakso v primeru višje sile za nujne družinske obveznosti zaradi bolezni ali nesreče, ko je takojšnja prisotnost delavca nepogrešljiva.</i>	Sporazum določa, da morajo vlade/socialni partnerji vzpostaviti pravico do nujnega družinskega dopusta za primer bolezni ali nezgode družinskih članov (torej ne samo za otroke, lahko gre tudi za zakonca ali starejšega odvisnega sorodnika), ko je takojšnja prisotnost delavca nepogrešljiva. V nasprotju z določbo o starševskem dopustu, sporazum te pravice ne kvantificira na evropski ravni. Da se zagotovi dosledno izvajanje te pravice, bo potrebno delovanje sindikatov na nacionalni ravni.
<i>2. Države članice in/ali socialni partnerji lahko določijo pogoje dostopa in podrobna pravila za uporabo klavzule 7.1 ter omejijo to pravico na neko časovno obdobje na leto in/ali na posamezni primer.</i>	Pogoje dostopa in načine uporabe lahko določijo vlade/socialni partnerji in dopust omejijo na določeno število dni v letu ali za posamezen dogodek. Delavci, ki so upravičeni do nujnega družinskega dopusta, bi morali imeti tako kot pri starševskem dopustu polno upravičenost (tj. ne sorazmerne).

Klavzula 8: Končne določbe

Besedilo sporazuma	Razlaga/komentar
	Klavzula 8 je prejšnja Klavzula 4 sporazuma iz leta 1995 in ostaja nespremenjena.
<i>1. Države članice lahko uporabijo ali uvedejo ugodnejše določbe, kot so določbe, ki so navedene v tem sporazumu.</i>	Namen te točke je opomniti države članice, da lahko izboljšajo minimalne zahteve, zajete v sporazum. To prav tako odraža načelo člena 153 PDEU.
<i>2. Izvajanje določb tega sporazuma ni veljavna podlaga za zmanjševanje splošne ravni varstva, ki jo imajo delavci na področju, ki ga zajema ta sporazum. To ne posega v pravico držav članic in/ali socialnih partnerjev, da oblikujejo različne zakonodajne, pogodbene ali druge določbe ob upoštevanju spreminjajočih se okoliščin (vključno z uvedbo neprenosljivosti), vendar le v primeru, da se upoštevajo minimalne zahteve iz tega sporazuma.</i>	Tako imenovana "protiregresijska" klavzula zagotavlja, da ne prenos Direktive ne njena uporaba ne moreta biti veljavna podlaga za zmanjševanje splošne ravni varstva delavcev. Povedano drugače, države članice in delodajalci ne morejo uporabiti prenosa ali uporabe Direktive kot pretvezo za zmanjševanje ravni varstva, doseženega pred prenosom Direktive.
<i>3. Ta sporazum ne posega v pravico socialnih partnerjev, da na ustrezni ravni, vključno z evropsko ravni, sklenejo sporazume, ki prilagajajo in/ali dopolnjujejo določbe tega sporazuma ter tako upoštevajo posebne okoliščine.</i>	Socialni partnerji na vseh ravneh imajo pravico sklepati sporazume, ki prilagajajo in/ali dopolnjujejo ta sporazum z namenom upoštevanja posebnih potreb socialnih partnerjev. V takem postopku ni dovoljeno soglašati s spremembami, ki bi dopuščale dvom v načela enakosti, zajetih v evropski sporazum za delavce.
<i>4. Države članice sprejmejo v dveh letih po sprejetju sklepa Sveta zakone in druge predpise, ki so potrebni za uskladitev s tem sklepom, ali zagotovijo, da socialni partnerji sporazumno uvedejo potrebne ukrepe do konca tega obdobja. Države članice lahko imajo na voljo največ eno dodatno leto, da uskladijo svoje zakone in druge predpise s tem sklepom, če je to potrebno zaradi specifičnih težav ali izvajanja v okviru kolektivnih pogodb.</i>	Države članice imajo dve leti časa, da uresničijo določbe iz Direktive ali da poskrbijo, da to s sporazumom storijo socialni partnerji. V primeru težav ali sprejetja standardov s kolektivnim sporazumom se državam članicam lahko odobri največ eno dodatno leto (vendar je treba vsako odložitev upravičiti pred Komisijo).
<i>5. Preprečevanje in reševanje sporov in pritožb zaradi uporabe tega</i>	

<p><i>sporazuma se obravnavata v skladu z nacionalno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami in/ali prakso.</i></p>	
<p><i>6. Brez poseganja v vlogo Komisije, nacionalnih sodišč in Evropskega sodišča bi morala Komisija vsako zadevo, ki se nanaša na razlago tega sporazuma na evropski ravni, na prvi stopnji predložiti podpisnicam, ki izrazijo svoje mnenje.</i></p>	
<p><i>7. Podpisnice pregledajo izvajanje tega sporazuma pet let po datumu sklepa Sveta, če to zahteva ena od podpisnic tega sporazuma.</i></p>	
<p>V Bruslju, 18. junija 2009</p>	

Priloge

Priloga 1: Sodna praksa Sodišča Evropske unije glede Direktive o starševskem dopustu	32
Priloga 2: Dejstva in številke o ureditvi starševskega dopusta v Evropi	35
Priloga 3: Širši okvir – dejstva in številke o drugih oblikah dopusta v Evropi (porodniški, očetovski in posvojiteljski dopust, dopust za družinske člane, ureditve delovnega časa itd.)	36
Priloga 4: Kontrolni seznam za preverjanje izvajanja	43
Priloga 5: Dodatno gradivo, viri in spletne povezave	44

Priloga 1: Sodna praksa Sodišča Evropske unije glede Direktive o starševskem dopustu

Sodna praksa Sodišča Evropske unije (prej znanega kot Evropsko sodišče oziroma Sodišče Evropskih skupnosti (SES)) je v glavnem osredotočena na razlage Člena 2 iz okvirnega sporazuma o starševskem dopustu iz leta 1995. Zato je treba to sodno prakso, ko jo želimo upoštevati, brati skupaj s končnimi spremembami revidiranega okvirnega sporazuma iz leta 2010 in upoštevati tudi te.

Vpogled v vso sodno prakso Sodišča Evropske unije, vključno s spodaj navedeno, je mogoč na: <http://curia.europa.eu/>

- Primer Zoi Chatzi proti družbi Ipourgos Oikonomikon

Sodišče Evropske unije je v razsodbi dne 16. septembra 2010 v tako imenovanem grškem "primeru Chatzi" odločilo, da **točke 1 klavzule 2** okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega 14. decembra 1995, ni mogoče razlagati tako, da podeljuje otroku individualno pravico do starševskega dopusta. Prav tako je ni treba razlagati tako, da z rojstvom dvojčkov nastane pravica do toliko starševskih dopustov, kolikor je rojenih otrok. Vendar ta klavzula ob upoštevanju načela enakega obravnavanja nacionalnemu zakonodajalcu nalaga vzpostavitev ureditve starševskega dopusta, v okviru katere je glede na obstoječo situacijo v zadevni državi članici staršem dvojčkov zagotovljeno obravnavanje, s katerim so skrbno upoštevane njihove posebne potrebe. Nacionalno sodišče mora preveriti, ali nacionalna ureditev izpolnjuje to zahtevo, in navedeno nacionalno ureditev razlagati, če je to potrebno, kolikor je mogoče v skladu s pravom Unije.

(Primer Zoi Chatzi proti družbi Ipourgos Oikonomikon – C.-149/10). http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/gettext.pl?where=96%2F34%2FEC&lang=en&num=79898977C19100149&doc=T&ouvert=T&seance=ARR_COMM-1

- Primer Christel Meerts proti družbi Proost NV

V belgijskem primeru Meerts je SEU razsodilo, da je iz ciljev okvirnega sporazuma o starševskem dopustu jasno, da koncept 'pravic delavca, ki so pridobljene ali pa so v postopku pridobitve' v pomenu **točke 6 klavzule 2** okvirnega sporazuma, zajema vse pravice in ugodnosti, ki izhajajo neposredno ali posredno iz delovnega razmerja, v denarju ali v naravi, ki jih ima delavec pravico zahtevati od delodajalca na dan, ko se starševski dopust začne. V te pravice in ugodnosti so zajete vse, ki so povezane s pogoji zaposlitve, med drugim tudi pravica delavca, zaposlenega s polnim delovnim časom za nedoločen čas, ki je na delnem starševskem dopustu, da ga delodajalec v primeru enostranske prekinitve pogodbe o delu za nedoločen čas vnaprej obvesti o odpovednem roku, katerega dolžina je odvisna od trajanja zaposlitve v podjetju in katerega namen je delavcu olajšati iskanje nove zaposlitve.

http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/gettext.pl?where=96%2F34%2FEC&lang=en&num=79898977C19100149&doc=T&ouvert=T&seance=ARR_COMM-1

V skladu s primerom Meerts, **točki 6 in 7 klavzule 2** okvirnega sporazuma o starševskem dopustu prav tako ne dopuščata, da se odškodnina, če delodajalec delavcu enostransko odpove pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom brez utemeljenega razloga ali ne da bi spoštoval zakonsko določeni odpovedni rok med tem, ko je delavec na starševskem dopustu v obliki krajšega delovnega časa, določi na podlagi nižje plače, ki jo prejema ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi (npr. na podlagi krajšega delovnega časa).

Zato, čeprav **točka 7 klavzule 2** okvirnega sporazuma o starševskem dopustu napotuje na države članice in/ali upravo in delavce glede opredelitve statusa pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja med trajanjem starševskega dopusta, vključno z obsegom, v katerem lahko delavec v tem obdobju še naprej pridobiva pravice v razmerju do delodajalca, in na podlagi namena in strukture okvirnega sporazuma, je treba to napotitev razumeti tako, da ne posega v točko 6 klavzule 2, ki določa, da se 'pravice delavca, ki so pridobljene ali pa so v postopku pridobitve na dan, ko se starševski dopust začne, ohranijo take, kot so, do konca starševskega dopusta'. Vse te pravice in ugodnosti bi bile ob neupoštevanju zakonsko določenega odpovednega roka ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi med starševskim dopustom v obliki krajšega delovnega časa namreč izničene, če bi delavec, ki je zaposlen s polnim delovnim časom, izgubil pravico, da se mu odškodnina zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki mu pripada, določi na podlagi plače, ki ustreza njegovi pogodbi o zaposlitvi. (Primer C.-116/08 Christel Meerts proti družbi Proost NV, 22. oktober 2009)

- Primer Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols proti Land Tirol (deželi Tirolski)

Prav tako je Sodišče Evropske unije v zvezi s **točko 6 klavzule 2** okvirnega sporazuma razsodilo, da ne dopušča nacionalne določbe, kakršno vsebuje zakon dežele Tirolske o pogodbenih javnih uslužbencih, po katerem delavci, ki uveljavljajo pravico do starševskega dopusta v polnem obsegu dveh let, po izteku starševskega dopusta izgubijo pravico do plačanega letnega dopusta iz leta pred otrokovim rojstvom. (Primer C.-486/08 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols proti Land Tirol, 22. april 2010).

- Primer Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho proti Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) in drugim

V španskem primeru C.-537/07 Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho proti Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) in drugi, je Sodišče, kar je zelo pomembno, menilo, da **točka 6 klavzule 2** okvirnega sporazuma o starševskem dopustu učinkuje neposredno in jo posameznik lahko uveljavlja pred sodiščem države članice. Ta klavzula določa obveznost ohranitve pravic, ki jih je pridobil delavec ali pa so v postopku pridobitve na dan, ko se starševski dopust začne, da se take, kot so, ohranijo do konca starševskega dopusta, vključno z vsemi spremembami, do katerih pride med tem časom. Ta klavzula, katere namen je preprečitev vseh škodljivih posegov v pravice delavcev, ki so se odločili za starševski dopust, torej splošno in nedvoumno obvezuje nacionalne organe in delodajalce, da priznajo pravice, ki so že pridobljene ali pa so v postopku pridobitve na dan, ko se tak dopust začne, in da ob izteku dopusta zagotovijo, da lahko delavci še naprej pridobivajo pravice tako, kot če dopusta ne bi izrabili. Vsebina navedene klavzule 2 v točki 6 je zato dovolj natančna, da se posamezniki na to določbo lahko sklicujejo, sodišča pa jo lahko uporabijo.

Nadalje **točki 6 in 8 klavzule 2** okvirnega sporazuma omogočata tudi, da se pri izračunu pokojnine zaradi trajne invalidnosti delavca upošteva, da je ta v nekem obdobju imel starševski dopust v obliki krajšega delovnega časa, med katerim je plačeval prispevke in pridobil pravico do pokojnine sorazmerno glede na prejeto plačo.

Na eni strani **klavzula 2 v točki 6** okvirnega sporazuma ne ureja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja med starševskim dopustom, ampak glede določitve režima, ki ureja pogodbe o zaposlitvi ali delovna razmerja, vključno z obsegom, v katerem delavec med dopustom še naprej pridobiva upravičenosti v razmerju do delodajalca in poklicnega sistema socialne varnosti, napotuje na nacionalno zakonodajo in kolektivne pogodbe. Na drugi strani se **točka 8 klavzule 2** tega okvirnega sporazuma nanaša na ohranitev socialne varnosti v obdobju, v katerem delavec porablja starševski dopust, ne da bi državam članicam v zvezi s tem nalagala konkretne obveznosti. Navedene določbe od držav članic posledično ne zahtevajo, da delavcem zagotovijo, da bodo v obdobju izrabe starševskega dopusta v obliki krajšega delovnega časa še naprej pridobivali pravice do ugodnosti iz socialne varnosti v enakem obsegu, kot če bi nadaljevali delo s polnim delovnim časom.

Točka 8 klavzule 2 okvirnega sporazuma namreč državam članicam ne nalaga drugih obveznosti kot to, da zadeve, povezane s socialno varnostjo v okviru tega sporazuma, preučijo in določijo v skladu z nacionalno zakonodajo. Zlasti jim ne nalaga obveznosti, da delavcem med trajanjem starševskega dopusta zagotovijo nepretrgano prejemanje ugodnosti na podlagi socialne varnosti.

Trenutno (marca 2011) je v teku tudi postopek iz Španije, v katerem so bila Sodišču Evropske unije predložena naslednja vprašanja v zvezi z okvirnim sporazumom:

1. Ali je treba **točko 6 klavzule 2** Direktive Sveta 96/34/ES z dne 3. junija 1996 razlagati tako, da se spoštovanje pravic, ki so v postopku pridobitve, nanaša tudi na dosmrtno pokojnino iz razloga trajne in popolne nezmožnosti za opravljanje delavčevega običajnega dela, ki je nastala med enoletnim starševskim dopustom v obliki krajšega delovnega časa in z zmanjšano plačo zaradi poklicne bolezni, do katere je prišlo med opravljanjem dela za podjetje, ki je odobrilo dopust, opazna pa je postala med izrabljanjem dopusta, ob upoštevanju, da zavod za socialno varstvo krije to ugodnost namesto podjetja na podlagi obveznega zavarovanja za primer nesreč pri delu in poklicnih bolezni?
2. V primeru pritrdilnega odgovora na prvo vprašanje, ali je treba to določbo razlagati tako, da v zagotovilo, ki ga določa, posega nacionalni predpis, v katerem se za določitev zneska pokojnine iz razloga trajne nezmožnosti za delo zaradi poklicne bolezni upoštevajo plača, ki jo je zadevni delavec prejemal, in prispevki, ki so bili na podlagi te plače dejansko plačani v obdobju 12 mesecev pred tem operativnim dogodkom, ko je delavec večino časa koristil navedeni dopust in delal s krajšim delovnim časom, prejemal nižjo plačo in imel znižane osnove za obračun prispevkov, ne da bi bil predviden kakršen koli izravnalni količnik, s katerim bi se lahko zagotovila izpolnitev cilja, ki mu sledi predpis Skupnosti?
3. V vsakem primeru in ne glede na odgovor na prejšnja vprašanja - ali je treba klavzuli 2(8) in 4(2) v Prilogi I te direktive razlagati tako, da so obveznosti in ukrepi, ki jih določata, nezdržljivi z uporabo pravila o izračunavanju, kakor je opisano?

(Primer C.-452/08 - Emilia Flores Fanega proti Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) in Bolumburu S.A.)

Priloga 2: Dejstva in številke o ureditvi starševskega dopusta v Evropi

Preglednica 1: Izplačilo v obliki nadomestil za starševski dopust v izbranih evropskih državah

Brez plače	BG, ES, EL, IE, NL, PT, UK
Pavšalno nadomestilo	AT, BE, CZ, DK, FR, HR, LU, PL, SK
Nadomestilo sorazmerno s plačo	DE, EE, FI, HU, IT, LT, LV, NO, RO, SE, SI

(Vir: Maron, Leila, Danièle Meulders in Síle O’Dorchai (2008), "Parental leave in Belgium", *Brussels Economic Review / Cahiers Economiques de Bruxelles*, Vol. 51, št. 2/3, Summer-Autumn)

Preglednica 2: Izraba starševskega dopusta v izbranih evropskih državah

Država	Stopnja izrabe
CZ, DE, DK, FI, HU, IT, LU, PL, SI	Visoka za matere, nižja od 10 % za upravičene očete, razen za SE (Švedska)
ES, FR, NL	Srednja za matere (1/3 do 2/3 upravičenih žensk), zelo nizka za očete, z izjemo NL (več kot 10 %, pogosto s polovičnim delovnim časom)

(Vir: D. Foden (Eurofound), predstavitev v PowerPointu na konferenci ETUC "Izvajanje revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu: odgovor na izzive", 16.-17. februar 2011, Bruselj, in prispevki članic ženskega odbora ETUC)

Priloga 3: Širši okvir – dejstva in številke o drugih oblikah dopusta v Evropi (porodniški, očetovski in posvojiteljski dopust, dopust za družinske člane, ureditve delovnega časa itd.)

Preglednica 1: Pregled porodniškega dopusta v izbranih evropskih državah

Trajanje	Država
18 tednov in več	BG, CZ, EE, FI, HU, IE, IT, SE, SK, UK
14-18 tednov	AT, BE, DK, EL, ES, FR, HR, LT, LU, LV, NL, PL, PT, RO, SI
14 tednov	DE, MT

(Vir: D. Foden (Eurofound), predstavitev v PowerPointu na konferenci ETUC "Izvajanje revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu: odgovor na izzive", 16.-17. februar 2011, Bruselj, in prispevki članic ženskega odbora ETUC)

Preglednica 2: Nadomestni dohodek med porodniškim dopustom v izbranih evropskih državah

Višina dohodka	Država
100 % povprečne ali osnovne plače	AT, DE, DK, EE, EL, ES, FR, LT, LV, LU, MT, NL, PL, PT, SI
70–99 %	BG, HU, IE, IT, RO, SE
Manj kot 70 %	CZ, SK

(Vir: D. Foden (Eurofound), predstavitev v PowerPointu na konferenci ETUC "Izvajanje revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu: odgovor na izzive", 16.-17. februar 2011, Bruselj, in prispevki članic ženskega odbora ETUC)

Preglednica 3: Pregled pravice do plačanega očetovskega dopusta v izbranih evropskih državah

Brez pravice do plačanega očetovskega dopusta	AT, CZ, CY, DE, IE, IT, SK
1-5 dni	EL, HU, MT, LU, NL, PL, RO
6-10 dni	BE, DK, EE, LV, PT, UK
10 dni in več	BG, ES, FI, FR, LT, SE, SI

(Vir: D. Foden (Eurofound), predstavitev v Powerpointu na konferenci ETUC "Izvajanje revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu: odgovor na izzive", 16.-17. februar 2011, Bruselj, in prispevki članic ženskega odbora ETUC)

Preglednica 4: Zagotovitev zakonske pravice do dopusta v izbranih evropskih državah

	Porodniški dopust	Očetovski dopust	Starševski dopust	Dopust za nego bolnega otroka
Avstrija	☛☛☛	⊖	☛ F	☛☛☛ 10☛
Belgija	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ I	☛
Hrvaška	☛☛☛ TR	⊖	☛☛☛ I.+TR	☛☛☛ 20-40☛
Češka	☛☛☛ TR	⊖	☛☛ *FN I	☛☛☛ 9>
Danska	☛☛☛	☛☛☛	☛☛☛ F	☛
Estonija	☛☛☛	☛	☛☛ *F	☛☛☛ 4>
Finska	☛☛☛	☛☛☛	☛☛☛ F	⊖ FN
Francija	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ * FN I	☛☛
Nemčija	☛☛☛	⊖	☛☛☛ (*) F	☛☛☛ 25☛
Grčija				
a. zasebni sektor	☛☛	☛☛☛	☛☛ I	☛☛
b. javni sektor	☛☛☛	☛	☛☛ I	⊖
Madžarska	☛☛☛	☛☛☛	☛☛☛ * F	☛☛☛ 14-UNLTD
Islandija	⊖ FN	⊖ FN	☛☛☛ F in I	⊖
Irska	☛☛	⊖	☛☛ I	☛☛☛ 3☛
Italija	☛☛☛ TR	⊖	☛☛ I	☛
Luksemburg	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ I	☛☛☛ 2
Nizozemska	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ I	☛☛☛ 10☛
Norveška	⊖ FN	☛	☛☛☛ F in I	☛☛☛ 10-15
Poljska	☛☛☛ TR	☛☛☛	☛☛ F	☛☛☛ 14☛
Portugalska	☛☛☛ TR	☛☛☛	☛☛ I	☛☛☛ 15-30F☛
Slovenija	☛☛☛	☛☛	☛☛☛ F	☛☛☛ 7-15>☛
Španija	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ I	☛☛☛ 2-4☛
Švedska	⊖ FN	☛☛☛	☛☛☛ F in I	☛☛☛ 120F
Združeno kraljestvo	☛☛	☛☛	☛☛ I	☛

(Vir: prilagojena preglednica iz članka: Moss, P. (2010) International Review of Leave Policies and Related Research 2010, Employment Relations Research Series n° 115, September 2010, London: Department for Business, Innovation and Skills, str. 36-37; vir je dostopen na spletnem mestu LP&R: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/, in prispevki članic ženskega odbora ETUC)

Ključ k preglednici 4:

Stolpci za porodniški, očetovski in starševski dopust ter dopust za nego bolnega otroka:

- – Ni zakonske pravice; pri porodniškem dopustu to vključuje države, ki ženskam ne zagotavljajo dodatnega dopusta za nosečnost in porod.
- ◆ – Zakonska, toda neplačana pravica, v državah članicah EU, obravnavanih z ukrepom *višje sile* v Direktivi o starševskem dopustu.
- ◆◆ – Zakonska pravica, ki je sicer plačana, vendar *bodisii* z nizkim pavšalnim nadomestilom *ali* na podlagi dohodka v višini manj kot 66 % *ali* ne univerzalno *ali* za manj kot polno obdobje dopusta.
- ◆◆◆ – Zakonska pravica, plačana obema staršema ves čas trajanja ali delnega trajanja dopusta v višini, ki presega 66 % dohodka. Kjer je višina nadomestila omejena navzgor, je druga ali tretja točkovna oznaka podana v oklepaju, npr. ◆◆(◆).

Stolpec za porodniški dopust:

TR= del porodniškega dopusta je prenosljiv na očeta.

Stolpec za starševski dopust:

* označuje izplačevanje nadomestila obema staršema z majhnim otrokom, ne glede na to, ali starš izrabi dopust ali ne.

F= družinska upravičenost;

I.= individualna upravičenost;

F in I.= del obdobja kot družinska upravičenost in del kot individualna upravičenost.

Stolpec za dopust za nego bolnega otroka:

številka označuje dneve plačanega dopusta na leto za posameznega zaposlenega (ali za družino, kjer je dodana oznaka **F**;

dva niza števil (npr. **15-30**) označujeta, da se dopust razlikuje glede na starost ali število otrok; znak **>** za številko označuje največje možno število dni dopusta za posamezno epizodo bolezni.

Oznaka ◆ ki sledi številki, označuje dodatno upravičenost do dopusta, ki zajema širši krog članov družine, kot so zgolj majhni otroci in/ali resna bolezenska stanja.

Opombe k državam (FN):

- **Češka republika:** Starševski dopust se lahko izrabi do tretjega leta otrokove starosti, nadomestilo pa se izplačuje do četrtega leta otrokove starosti. Starši lahko vzamejo največ devet dni dopusta za vse bolezni, ki jih ima otrok, vendar smejo vzeti dopust tolikokrat, kolikor je potrebno.
- **Finska:** Skupni poporodni dopust zajema tudi obdobje slabo plačanega dopusta za nego otroka ('domača oskrba'). Dostop do dopusta za nego bolnega otroka imajo vsi zaposleni, trajanje in plačilo nadomestila pa je določeno s kolektivnimi pogodbami.
- **Francija:** Plačan starševski dopust za starše z enim otrokom samo v obsegu do šestih mesecev po izteku porodniškega dopusta.
- **Nemčija:** Plačan starševski dopust do največ 28 mesecev; preostanek triletnega obdobja starševskega dopusta je neplačan.

- **Grčija:** a = zaposleni v zasebnem sektorju; b = zaposleni v javnem sektorju. Ženske, zaposlene v obeh sektorjih, lahko pravico iz dela s krajšim delovnim časom od polnega združijo v dopust s polnim delovnim časom v obsegu do 3 ¼ mesecev v zasebnem sektorju in 9 mesecev v javnem sektorju. Ta možnost dodatnega dopusta ni vključena v skupni poporodni dopust, prikazan v Preglednici, ki prikazuje možnost dopusta za dvostarševsko družino, v kateri oba starša delata v istem sektorju.
- **Madžarska:** Zavarovanim staršem se za dopust izplačuje nadomestilo v višini 70 % zaslužka do tretjega leta otrokove starosti, potem pa pavšal; do plačila je v prvem letu otrokovega življenja upravičena samo mati. V družini s tremi ali več otroki lahko vzame dopust eden ali drugi starš v obdobju od tretjega do osmega leta starosti najmlajšega otroka.
- **Islandija:** Zakonodaja ne ločuje med porodniškim, očetovskim in starševskim dopustom, saj navaja izključno 'dopust za rojstvo otroka', od katerega je del namenjen materam, del očetom, del pa si starša razdelita po izbiri. Skupni poporodni dopust zajema obdobje neplačanega dopusta po starševskem dopustu.
- **Italija:** Starševski dopust vsakega od staršev traja šest mesecev, skupni dopust na družino pa ne sme preseči desetih mesecev.
- **Norveška:** Ločenega porodniškega dopusta ni; del starševskega dopusta je rezerviran za ženske pred porodom in po njem.
- **Portugalska:** 'Porodniški dopust' je zamenjal 'začetni starševski dopust'. Skupni poporodni dopust zajema obdobje neplačanega dopusta po starševskem dopustu.
- **Švedska:** Ločenega porodniškega dopusta ni; en del 480-dnevnega plačanega starševskega dopusta je rezerviran za ženske. Do starševskega dopusta je upravičen vsak starš do 18. meseca otrokove starosti; plačani dopust v obsegu 480 dni lahko izrabi do otrokovega osmega leta.

- **Preglednica 5: Pravica do posvojitelskega dopusta v izbranih evropskih državah**

Posvojiteljski dopust	Država
Kot starševski dopust	AT, LT, RO, SE
Kot porodniški in starševski dopust	CZ, EL, HU, IT, LU, SK
Kot porodniški dopust	PL, UK
Kot porodniški in očetovski dopust	ES

(Vir: D. Foden (Eurofound), predstavitev v PowerPointu na konferenci ETUC "Izvajanje revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu: odgovor na izzive", 16.-17. februar 2011, Bruselj, in prispevki članic ženskega odbora ETUC)

- **Preglednica 6: Pravica do posvojitelskega dopusta v izbranih evropskih državah (2)**

Država	Trajanje	Plačilo
BE	4-6 tednov in starševski dopust	
BU	6 mesecev za posameznega starša	Brez plačila
DE	3 leta	67 %, z zgornjo mejo
DK	32-40 tednov	Kot starševski dopust
EE	10 tednov	100 % povprečnega dohodka
FI	234 delovnih dni	Kot starševski dopust, 234 dni
FR	10 tednov	Kot porodniški dopust
IE	40 tednov	24 tednov, plačan dopust o
LV	10 dni	
LU	8 tednov (porodniški dopust) in starševski dopust	100 % plača / pavšal za obdobje starševskega dopusta
MT	3 mesece za oba starša	Brez plačila
NL	4 tedne	Materinski dodatek
PT	100 dni za oba posvojitelja	Posebni dodatek
SI	120-150 dni, odvisno od starosti otroka	Da

(Vir: D. Foden (Eurofound), predstavitev v PowerPointu na konferenci ETUC "Izvajanje revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu: odgovor na izzive", 16.-17. februar 2011, Bruselj, in prispevki članic ženskega odbora ETUC)

- **Preglednica 7: Pravica do dopusta za nego družinskih članov v izbranih evropskih državah**

Država	Trajanje dopusta	Plačilo
AT	1-2 tedna	Da
BE	10 dni (ali več brez plačila)	Da
DE	5 dni za otroke	Da
EE	Do 14 dni z dokazilom o negi	80-100 %
EL	4-12 dni za otroke	Da
ES	2 dni	Da
LU	5 delovnih dni na leto	100-% plača

(Vir: D. Foden (Eurofound), predstavitev v PowerPointu na konferenci ETUC "Izvajanje revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu: odgovor na izzive", 16.-17. februar 2011, Bruselj, in prispevki članic ženskega odbora ETUC)

- **Preglednica 8: Različni vzorci zaposlenosti žensk po posameznih državah**

Stopnja zaposlenosti / krajši delovni čas ali delitev delovnega mesta s polnim delovnim časom	Država
Visoka zaposlenost in nizek delež krajšega delovnega časa	CZ, EE, FI, HU, LT, PT, SI
Visoka zaposlenost z višjim deležem krajšega delovnega časa	AT, BE, DE, DK, FR, IE, LU, NL, SE, UK
Nižja zaposlenost, v glavnem za poln delovni čas	EL, ES, IT, MT, PL

(Vir: D. Foden (Eurofound), predstavitev v PowerPointu na konferenci ETUC "Izvajanje revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu: odgovor na izzive", 16.-17. februar 2011, Bruselj, in prispevki članic ženskega odbora ETUC)

Priloga 4: Kontrolni seznam za preverjanje izvajanja

Zagotoviti je treba, da se pri izvajanju nove Direktive o starševskem dopustu v vašem nacionalnem sistemu upoštevajo naslednji elementi:

- Zagotovljen je starševski dopust v obsegu najmanj 4 mesecev.
- Obdobje starševskega dopusta (ali vsaj en mesec dopusta) ni prenosljivo z enega starša na drugega.
- Vprašanje dohodka/plačila je obravnavano.
- Delavci s krajšim delovnim časom, delavci za določen čas in začasni delavci, ki jih posredujejo agencije, so zajeti v starševski dopust.
- Navedeno je sklicevanje na vedno večjo raznolikost v strukturi družin.
- Delovno obdobje, ki je pogoj za dostop do dopusta, je seštevek pogodb za določen čas pri istem delodajalcu.
- Rok za vnaprejšnje obvestilo o dopustu upošteva tako interese delavcev kot delodajalcev.
- Sestavljene so posebne določbe, ki obravnavajo starše invalidnih otrok ali otrok z dolgotrajno boleznijo.
- Sestavljene so posebne določbe, ki obravnavajo posebne potrebe posvojiteljev

Priloga 5: Dodatno gradivo, viri in spletne povezave

ETUC in enakost med spoloma

Konfederacija evropskih sindikatov ETUC je neomajno zavezana k uresničevanju enakosti med ženskami in moškimi. Za doseg enakosti med spoloma je potrebno spremeniti evropsko etiko dolgega delovnika in tako moškim kot ženskam ponuditi boljšo uravnoteženost poklicnega in zasebnega življenja v okviru vsestransko zagotovljenega varstva.

ETUC na svojem spletnem mestu zagotavlja informacije o pobudah za oblikovanje politik, ki jih ETUC razvija v okviru enakosti med spoloma in so dostopne na naslovu <http://www.etuc.org>.

Kot ključna zainteresirana stran v evropskem socialnem dialogu se je Konfederacija evropskih sindikatov ETUC skupaj z evropskimi socialnimi partnerji – [BUSINESSEUROPE](#), Evropskim združenjem obrti ter malih in srednjih podjetij ([UEAPME](#)) in Evropskim centrom delodajalcev in podjetij, ki zagotavljajo javne storitve ([CEEP](#)) – zavezala, da bo krepila enakost med spoloma na trgu dela in na delovnem mestu. Evropski socialni dialog je sčasoma privedel do različnih rezultatov, povezanih z enakostjo spolov, kot so:

- [Okvirni sporazum o starševskem dopustu](#) (revidiran)(2009)
 - ["Skupna izjava EU in državam članicam: borite se proti diskriminaciji in zagotovite enakost za vse"](#) (2009)
 - [Skupno pismo evropskih socialnih partnerjev o varstvu otrok](#) (2008)
 - [Poročilo evropskih socialnih partnerjev o usklajevanju poklicnega, zasebnega in družinskega življenja](#) (2008)
 - [Okvirni načrt ukrepov za doseg enakosti med spoloma](#) (2005)
-
- ETUC je prav tako pripravil dokumente o stališčih glede posvetovanj Komisije na podlagi členov 154-155 PDEU na področju enakosti med spoloma, med njimi nedavno:
 - [Stališče ETUC-a o revidiranju Direktive Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo \(januar 2009\)](#)
 - [Stališče ETUC-a o revidiranju Direktive Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo \(december 2009\)](#)
 - [Stališče ETUC-a o drugi fazi posvetovanja socialnih partnerjev glede revizije Direktive 86/613/EGS](#) (2008)
 - [Stališče ETUC-a o prvi fazi posvetovanja socialnih partnerjev glede revizije Direktive 86/613/EGS](#) (2008)
 - [Stališče ETUC-a o drugi fazi posvetovanja socialnih partnerjev glede usklajevanja poklicnega, zasebnega in družinskega življenja](#) (2007)
 - [Stališče ETUC-a o prvi fazi posvetovanja socialnih partnerjev glede usklajevanja poklicnega, zasebnega in družinskega življenja](#) (2006)

in tako imenovana javna posvetovanja, kot so:

- [Odgovor ETUC-a na posvetovanje Evropske komisije o nadaljnji strategiji načrta za enakost med ženskami in moškimi 2006–2010](#) (2009)
- [Stališče ETUC-a o Sporočilu Komisije 'Odprava razlike v plačilu med ženskami in moškimi'](#) (2008)

Poleg tega je ETUC sprejel pomembne resolucije in stališča, ki jih je o vprašanih enakosti med spoloma pripravil sam; nazadnje:

- [Resolucija ETUC-a - Priporočila za izboljšanje ravnovesja med spoloma v sindikatih](#) (2011)
- [Resolucija ETUC-a 'Zmanjševanje razlik med spoloma v plačah'](#) (2008)
- [Listina ETUC-a o integraciji načela enakosti med spoloma v sindikatih](#) (2007)

Na tem področju je ETUC pripravil še nekaj drugih zanimivih publikacij:

- [Od članstva do vodilne vloge: spodbujanje žensk v sindikatih: deset stvari, ki jih lahko storijo sindikati za pospeševanje ravnovesja med spoloma](#) (2011)
- [Od članstva do vodilne vloge: spodbujanje žensk v sindikatih \(vodnik\)](#) (2010)
- [Sindikati in ženske: civilna družba povezuje delavce iz Turčije in Evropske unije s skupno kulturo dela](#) (2010)
- Anketa ob 8. marcu 2011
- [Anketa ob 8. marcu 2010](#) (2010)
- [Anketa ob 8. marcu 2009](#) (2009)
- [Anketa ob 8. marcu 2008](#) (2008)
- [Usklajevanje poklicnega, zasebnega in družinskega življenja: ključni cili evropskega sindikalnega gibanja](#) (2007)
- [Ženske v evropskih sindikatih: preseganje razlik](#) (2007)

Druge knjige, poročila ali članki

Clauwaert, S. (2010) "Towards a revised parental leave framework agreement/directive", Transfer: European Review of Labour and Research August 2010 16: 431-435
COWI (2008), Study on the costs and benefits of options to improve provisions for the reconciliation of work, private and family life, Main Report, European Commission, June 2008

Evropska komisija (2006): Reconciliation of work and private life - A comparative review of thirty European countries (2006) (Poročilo vsebuje pregled politik, usmerjenih k načrtu 25 držav članic za usklajevanje. Poleg tega vsebuje informacije o treh državah EGP - Islandiji, Norveški in Liechtensteinu ter dveh državah kandidatkah, Bolgariji in Romuniji. Dostopno na <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=146&type=2&furtherPubs=no>)

Evropska komisija (2007) Report on Pregnancy, Maternity, Parental and Paternity Rights, March 2007 (Dostopno na http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_en.html)

Evropska komisija (2008) Legal Approaches to Some Aspects of the Reconciliation of Work, Private and Family Life in Thirty European Countries, June 2008 (Dostopno na <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1774&langId=en>)

Moss, P. (2010) International Review of Leave Policies and Related Research 2010, Employment Relations Research Series n° 115, September 2010, London: Department for Business, Innovation and Skills (Dostopno na spletnem mestu LP&R: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/)

OECD (2011) Doing Better for Families, May 2011 (Dostopno na: http://www.oecd.org/document/49/0,3746,en_2649_34819_47654961_1_1_1_1,00.html)

Sechi C. (2009) "Il nuovo accordo quadro sui congedi parentali in Europa: analisi del processo negoziale tra le parti sociali europee", Sindacalismo nr. 8, October 2009, str. 47-76

Thévenon, O. (2011) Family Policies in the OECD Countries: A Comparative Analysis, Population and Development Review, Volume 37, Issue 1, March 2011, str. 57-87 (Dostopno na naslovu: [http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10,1111/j.1728-4457.2011.00390.x/abstract](http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1728-4457.2011.00390.x/abstract) - Avtor uporablja izčrpne podatke na ravni držav iz družinske podatkovne zbirke OECD, v kateri so zajete spremenljivke, kot so pogoji za starševski dopust, zagotavljanje storitev za varstvo in oskrbo otrok ter finančna podpora družinam, za razpravo o različnosti modelov družinske politike v 28 državah OECD z vidika z vidika ravnovesja med njihovimi različnimi cilji in mešanice inštrumentov, sprejetih za izvajanje politik)

Wall, K., in drugi (2009) Family Policy in Council of Europe Member States, Strasbourg: Council of Europe, June 2009 (Dokument je dostopen na naslovu http://www.coe.int/t/dg3/familypolicy/Source/Family_Policy_in_Council_of_Europe_member_states_en.pdf in vsebuje dve strokovni poročili, ki ju je naročilo Strokovni

odbor za socialno politiko za družine in otroke (Committee of Experts on Social Policy for Families and Children); eno podaja primerjalno analizo družinskih politik, vključno z dopustom, drugo pregled razvoja in dinamike v več državah članicah)

Spletna mesta

Informacijsko središče ETUC: <http://resourcecentre.etuc.org/>

ETUI Labourline (spletni katalog dokumentacijskega centra ETUI): <http://www.labourline.org>

Spletno mesto Evropske komisije "Enakost med spoloma": <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=sl&catId=418>

Eurofound: <http://www.eurofound.europa.eu/index.htm>

Mednarodna mreža za politiko dopusta in raziskave (International network on leave policy and research - LP&R): <http://www.leavenetwork.org>

¹ Ta okvirni sporazum je bil vključen v Direktivo Sveta 96/34/ES z dne 3. junija 1996 o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenem med UNICE, CEEP in ETUC, UL L 145, 19. 6. 1996, str. 4.

² Uradni posvetovalni dokumenti Komisije so na vpogled na naslovu:

<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&langId=en>. Odgovori ETUC-a so objavljeni na <http://www.etuc.org/r/1348>.

³ Celotno poročilo o napredku je dostopno na naslovu: http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf.

⁴ Direktiva Sveta o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC, ter o razveljavitvi Direktive 96/34/ES, UL L 68, 18. 03. 2010, str. 13-20.

⁵ Vodnik z razlago Konfederacije evropskih sindikatov ETUC so uredili Veronica Nilsson, posebna svetovalka ETUC, Cinzia Sechi in Stefan Clauwaert (prvi je svetovalac ETUC, drugi višji raziskovalec ETUI, oba pa sta člana pogajalske delegacije/redakcijske skupine ETUC za revidirani okvirni sporazum o starševskem dopustu).

⁶ UL L 145, 19. 6. 1996, str. 4

⁷ UL L 68, 18. 3. 2010, str.13–20.

⁸ Dodane so bile naslednje tri končne opombe, označene z zvezdico; glej razlago zgoraj:

(*) Preštevilčeno: člena 154 in 155 PDEU.

(**) Preštevilčeno: člena 153(1)(c) in 157 PDEU.

(***) Člen 2 Pogodbe ES je razveljavljen in vsebinsko nadomeščen s členom 3 Pogodbe o Evropski uniji. Člen 3(1) Pogodbe ES je razveljavljen in vsebinsko nadomeščen s členi 3 do 6 PDEU. Člen 3(2) Pogodbe ES je preštevilčen v člen 8 PDEU. Člen 13 Pogodbe ES je preštevilčen v člen 19 PDEU.

⁹ UL L 45, 19. 2. 1975, str. 19–20

-
- ¹⁰ UL L 348, 28. 11. 1992, str. 1–8
¹¹ UL L 46, 17. 2. 1997, str. 20–24
¹² UL L 204, 26. 7. 2006, str. 23–36