

UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

DIPLOMSKA NALOGA

VARSTVO NOSEČNIC IN STARŠEV V  
DELOVNI IN SOCIALNI ZAKONODAJI

NATAŠA BARBORIĆ

KOPER, 2009



UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Diplomska naloga

VARSTVO NOSEČNIC IN STARŠEV V  
DELOVNI IN SOCIALNI ZAKONODAJI

Nataša Barborić

Koper, 2009

Mentorica: doc. dr. Valentina Franca



## **POVZETEK**

Večina zaposlenih staršev in nosečnic se sooča s problemom, kako učinkovito uskladiti družinsko ter poklicno življenje. Diplomaska naloga predstavlja in razčlenjuje pravne vire, oblikovane z namenom zagotavljanja pravnega varstva tem skupinam oseb. Predstavljeni so domači pravni viri z delovno in socialno-pravnega področja ter mednarodni pravni viri, ki predstavljajo ključno izhodišče za oblikovanje slovenske zakonodaje. Poleg pravnega vidika diplomatska naloga nudi vpogled v pomen pridobitve certifikata Družini prijazno podjetje ter primer podjetja s certifikatom in nekaj njihovih učinkovitih ukrepov v praksi. V raziskavi so nekateri od najuglednejših slovenskih delodajalcev potrdili, da je pravno varstvo nosečnic in staršev dobro ter celovito oblikovano in omogoča uskladitev poklicnega ter družinskega življenja. Predstavili so tudi pozitivne učinke in koristi pridobitve certifikata Družini prijazno podjetje.

*Ključne besede:* starševsko varstvo, nosečnost, zakonodaja, delovno pravo, socialna varnost, certifikat Družini prijazno podjetje, ugledni delodajalec

## **SUMMARY**

The majority of employed parents and pregnant women are facing with the problem how to effectively harmonize the family and professional life. Inside this thesis will be presented and analysed legal sources which have been created to assure the legal protection for these groups of people. Presented are also home legal sources from work, social and legal sphere and international legal sources which represent the key origin in forming Slovene legislation. Beside the legal view the thesis is also offering the insight into the meaning of the acquirement of a certificate Family Friendly Enterprise and an example of an enterprise with the already mentioned certificate and some of their effective measures in practice. In the research some of the most distinguished Slovene employers have confirmed that the legal protection of pregnant women and parents is well and entirely formed and enables the harmonization of professional and family life. Employers have also presented the positive effects and benefits of acquiring the certificate Family Friendly Enterprise.

*Key words:* Parental protection, pregnancy, legislation, labour law, social security, certificate Family Friendly Enterprise, distinguished employer

**UDK: 349.2-055.52(043.2)**



## VSEBINA

<b>1</b>	<b>Uvod .....</b>	<b>1</b>
1.1	Opredelitev problema in teoretičnih izhodišč .....	1
1.2	Namen in cilji diplomskega dela .....	3
1.3	Metode za doseganje ciljev diplomskega dela .....	4
1.4	Predpostavke in omejitve pri obravnavanju problema .....	4
<b>2</b>	<b>Nosečnost in starševstvo .....</b>	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>Mednarodno-pravni vidiki ureditve varstva nosečnic in staršev .....</b>	<b>11</b>
3.1	Organizacija združenih narodov .....	11
3.2	Mednarodna organizacija dela .....	15
3.3	Svet Evrope .....	18
3.4	Evropska unija .....	21
<b>4</b>	<b>Ureditev varstva nosečnic in staršev v slovenski zakonodaji.....</b>	<b>29</b>
4.1	Ustava Republike Slovenije .....	30
4.2	Zakon o delovnih razmerjih .....	31
4.3	Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih .....	36
4.3.1	Starševski dopust.....	36
4.3.2	Starševsko nadomestilo.....	39
4.3.3	Pravice iz naslova krajšega delovnega časa.....	40
4.3.4	Družinski prejemki.....	41
4.4	Zakon o varnosti in zdravju pri delu .....	43
4.5	Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih.....	44
<b>5</b>	<b>Certifikat Družini prijazno podjetje .....</b>	<b>47</b>
5.1	Predstavitev pomena certifikata .....	47
5.2	Primer podjetja in njihovi ukrepi za družini še prijaznejše podjetje .....	49
<b>6</b>	<b>Raziskava med najuglednejšimi slovenskimi delodajalci o pravnem varstvu nosečnic in staršev.....</b>	<b>53</b>
6.1	Namen in cilji raziskave .....	53
6.2	Metodologija .....	53
6.3	Analiza in interpretacija pridobljenih podatkov .....	55
<b>7</b>	<b>Sklep.....</b>	<b>65</b>
	<b>Literatura .....</b>	<b>69</b>
	<b>Viri .....</b>	<b>70</b>
	<b>Seznam pravnih virov .....</b>	<b>71</b>
	<b>Priloge.....</b>	<b>73</b>





## **SLIKA**

Slika 5.1	Znak osnovnega certifikata Družini prijazno podjetje .....	48
-----------	--	----

## **TABELE**

Tabela 3.1	Mednarodni pravni viri .....	27
Tabela 4.1	Slovenski pravni viri .....	45
Tabela 6.1	Lastnosti sodelujočih podjetij .....	54
Tabela 6.2	Glavne ugotovitve raziskave .....	62

## KRAJŠAVE

EU	Evropska unija
MOD	Mednarodna organizacija dela
MP	Mednarodne pogodbe
OZN	Organizacija združenih narodov
RS	Republika Slovenija
URS	Ustava Republike Slovenije
št.	Številka
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZSDP	Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih
ZVZD	Zakon o varnosti in zdravju pri delu
ZZZDR	Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih
Ur. l.	Uradni list

# 1 UVOD

## 1.1 Opredelitev problema in teoretičnih izhodišč

Družinsko življenje in posledično starševska vloga je v današnjem času še vedno ena od najpomembnejših vrednot za vsakega posameznika. Zgodovinski razvoj nas je pripeljal do sprememb med spoloma, ki se kažejo tudi v različnih vlogah posameznega starša. Včasih je veljalo, da je imel oče oblast v družini, medtem ko je žena opravljala gospodinjska dela in imela pod nadzorom skrb za otroke. Sodobna industrijska in urbana družba pa je preoblikovala družinsko življenje, predvsem v smeri vse večjega zaposlovanja mater. Tako prihaja tudi do enakopravnejšega položaja med ženo in možem, predvsem kar se tiče zaposlitve, ter skrbi za finančno plat družine. Po Končina Peternelovi (1998, 18) je namen starševstva predvsem skrb za otroke, tako glede vzgoje kakor varstva, saj je ravno namen ustvaritve novega družinskega člana hkrati vzgojiti koristnega člana v družbi. Ravno zato je izrednega pomena ustrezna usklajenost družinskega in poklicnega oziroma delovnega življenja posameznika, saj posamezniki veliko časa preživijo na svojem delovnem mestu. Ohranitev neke stabilne ravni zadovoljevanja družinskih in profesionalnih delovnih potreb je pomembna za celotno delovanje družbe, tudi države. Zatorej mora država poskrbeti za varovanje ranljivejših kategorij v družbi. Diplomaska naloga je osredotočena na posebno zakonsko obravnavo teh kategorij, to so nosečnice ter starši, na področju delovne in socialne zakonodaje, ki velja v Republiki Sloveniji.

Stropnikova (1997, 12–15) ugotavlja, da se starši zaposlujejo predvsem zato, da omogočijo preživetje in neko zadovoljivo življenje svojim družinskim članom, hkrati pa s tem prispevajo tudi k razvoju ekonomske ter socialne blaginje v družbi. Kot pomembno še poudarja, da država ne more sama natančno določiti, kaj je za posameznika najboljše, lahko pa s svojimi pravnimi podlagami pomaga k usklajevanju družinskega in profesionalnega življenja, posledično se poveča tudi nagnjenost k družinskemu življenju. Večina delavcev lahko pritrди, da je njihovo uspešno opravljanje dela povezano z njihovim zadovoljstvom pri delu. Do podobnih ugotovitev je prišla tudi Mihaličeva (2008, 10). Večje zadovoljstvo delavca vpliva tudi na njegovo delovno učinkovitost, kar privede do boljših poslovnih rezultatov celotnega podjetja. V kolikor bo država poskrbela za ustrezno zaščito nosečniškega stanja in starševskega življenja, bo takšna oseba bistveno raje in z večjim zadovoljstvom opravljala svoje delo.

Diplomaska naloga temelji na najpomembnejših pravnih virih, ki skrbijo za varstvo teh oseb, izpostavljeni so tudi pomembni členi Ustave Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/1991-I., 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 69/2004, 69/2004 in 68/2006) ter najpomembnejši mednarodni dokumenti s tega področja. V zadnjem odstavku 53. člena Ustave RS je zapisano, da »država varuje družino, materinstvo, očetovstvo, otroke in mladino ter ustvarja za to varstvo potrebne razmere«. Treba je izpostaviti tudi

mednarodne dokumente, ki so pripomogli k zakonski ureditvi varstva teh kategorij oseb, to so predvsem Splošna deklaracija človekovih pravic, Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (Uradni list RS, št. 35/1992 in 9/1992), Mednarodni pakt o državljskih in političnih pravicah (Uradni list RS, št. 35/1992 in 9/1992), Konvencija o otrokovih pravicah (Uradni list RS, št. 35/1992 in 55/1992), Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk (Uradni list RS, št. 35/1992 in 9/1992), Konvencija MOD št. 103 (Uradni list FLRJ, št. 9/1955), Konvencija MOD št. 156 (Uradni list SFRJ, št. 7/1987), Evropska socialna listina – spremenjena (Uradni list RS, št. 24/1999 – MP in št. 7/1999), Priporočilo Sveta Evrope št. 1074 (Kalčina 1999, 63) ter dve direktivi Evropske unije, Direktiva 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk ter delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (Uradni list EU, št. 348/1992) in Direktiva 96/34/ES o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC (Uradni list EU, št. 145/1998).

Seveda je v glavni meri treba izpostaviti zakon, ki ureja delovna razmerja, to je Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002 in 103/2007). Ta natančno opredeljuje delovno razmerje med delavcem in delodajalcem, ki se sklene s pogodbo o zaposlitvi. Po tem zakonu je delavec vsaka fizična oseba, ki v delovnem razmerju sklene pogodbo o zaposlitvi, delodajalec pa pravna in fizična oseba ter drug subjekt, kot je državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja in diplomatsko ter konzularno predstavništvo, ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi (5. člen ZDR). Po ZDR imajo posebno varstvo nosečnice in starši predvsem na področju odpovedi pogodbe o zaposlitvi (89., 100. in 115. člen), na področju opravljanja dela in prepovedi opravljanja določenih del (145., 187–193. člen), nedopustna pa je seveda kakršna koli diskriminacija (6. člen).

Poleg delovno-pravnega varstva moramo izpostaviti tudi socialno varstvo. Po Vodovniku (2003, 153) je socialna varnost stanje človeške varnosti in družbene stabilnosti, je družbena vrednota. Vodovnik daje socialni pravici dva pomena. V ožjem pomenu je socialna pravica sistem razmerij, ki zagotavlja osebam, katerih socialno stanje je ogroženo ali prizadeto, nujne gospodarske in druge pomoči, seveda v kolikor oseba izpolnjuje za to določeno predpise. V širšem pomenu pa je socialna pravica zajamčena pravica delavcev na področju kolektivnih delovnih oziroma industrijskih razmerjih. Vodovnik (2003, 153) navaja, da socialne pravice ter vse obveznosti in odgovornosti udeležencev socialnih razmerij delimo na dva sistema, sistem socialnih zavarovanj ter sistem socialnega varstva. Oba se medsebojno dopolnjujeta. Socialno varstvo dopolnjuje sistem socialnih zavarovanj na takšen način, da pomaga osebam, ki so se znašle v socialni stiski ali težavah, s potrebno denarno ali drugo pomočjo, ki je niso mogle prejeti v okviru socialnih zavarovanj. Govorimo o javnih službah, katerih namen je preprečevanje in reševanje socialnih stisk ter težav posameznikov in skupin

prebivalstva. Osredotočenost diplomskega dela je ravno na teh skupinah. Pomemben zakon na tem področju je Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 110/2006 in 10/2008). Ta ureja dve vrsti starševskih pravic, tako nepremoženjske osebne pravice do odsotnosti z dela kakor premoženjske pravice do nadomestila plače na drugi strani. Delodajalec mora zagotoviti staršu pravico do odsotnosti z dela zaradi izrabe starševskega dopusta, eden od staršev, ki neguje in varuje otroke do tretjega leta starosti, pa ima pravico delati krajši delovni čas od polnega. Te pravice so urejene v ZDR in ZSDP. Poznamo tudi starševska nadomestila, katere pravico imajo starši med starševskimi dopusti. Za izrabo te pa ni potrebno, da je ta oseba celoten čas na starševskem dopustu. Med starševska nadomestila sodijo porodniško, očetovsko, za nego in varstvo otroka ter posvojiteljsko nadomestilo. Pomembno je omeniti tudi družinske prejemke, katerih namen je pomagati in krepiti socialni ter gospodarski temelj družin. Mednje štejemo starševski dodatek, pomoč ob rojstvu otroka, otroški dodatek, dodatek za veliko družino, dodatek za nego otroka in delno plačilo za izgubljeni dohodek.

Ravno zaradi priznavanja pomena in vloge družine v družbi, ki jim jo pripisuje veliko držav, posledično zakonsko opredeljeno z zakoni tudi v naši državi, želim s tem diplomskim delom narediti pregled nad tem, kako država zagotavlja varstvo nosečnic in staršev v delovni ter socialni zakonodaji. Predstaviti želim tudi novejšo obliko sodelovanja podjetij pri tem. Podjetja lahko tudi sama veliko prispevajo k usklajevanju poslovnega in družinskega življenja. Eden od načinov je pridobitev naziva Družini prijazno podjetje, ki ga podeljuje neprofitna nevladna organizacija Ekvilib. Podjetja morajo pred tem uvesti določene ukrepe, ki povečujejo varnost družinskega in delovnega življenja. Na takšen način podjetja tudi sama sporočajo tako svojim delavcem kakor tudi širši javnosti, da se tudi oni zavedajo pomena družine v družbi. Zadnji del diplomskega dela zajema raziskavo, izvedeno med najuglednejšimi slovenskimi delodajalci, o njihovem mnenju glede pravnega varstva nosečnic in staršev v delovni ter socialni zakonodaji in glede certifikata Družini prijazno podjetje. Z njeno pomočjo sem želela poizvedeti in prikazati, kakšno stališče imajo ta podjetja glede obravnavane teme. Takšna podjetja se predvsem zavedajo, da je njihov najpomembnejši kapital človeški, zato so njihova mnenja izredno zanimiva za vsakogar, tako zame, kot za vsakega zaposlenega starša in ostala podjetja, ki še ne zagotavljajo takšnih ukrepov na tem področju.

## **1.2 Namen in cilji diplomskega dela**

Namen diplomskega dela je preučiti, kako slovenska delovna in socialna zakonodaja varuje nosečnice ter starše v delovnem razmerju. Osrednje raziskovalno vprašanje, ki si ga v nalogi zastavljam je, ali slovenska zakonodaja zagotavlja učinkovito varstvo nosečnic in staršev. Vendar pa zakoni določajo zgolj neke pravne

okvirje, ki seveda veljajo za vse enako, pa vendar je na posameznih podjetjih, ali bodo tudi sama poudarila pomembnost starševske vloge delavcev, ali bodo ostali zgolj pri predpisanih zakonskih zahtevah. Namen diplomskega dela je tudi podrobneje preučiti primere dobrih praks, s katerimi podjetja, po pridobitvi certifikata Družini prijazno podjetje, nudijo delavcem večjo varnost in tudi nekaj več ugodnosti. S takšnim pristopim lahko podjetja privabijo bolj izobražen kader, povečajo človeški kapital v podjetju in izboljšajo celotno poslovanje.

Cilji naloge so:

- analiza zakonov iz delovnega in socialnega področja na področju varstva nosečnic ter staršev,
- analizirati in ugotoviti vlogo pravne ureditve pri urejanju položaja zaposlenih staršev ter nosečnic,
- analizirati in ovrednotiti pomen certifikata Družini prijazno podjetje, kot primer dobre prakse,
- analizirati prakse in mnenja najuglednejših delodajalcev v Sloveniji o učinkovitosti varstva nosečnic ter staršev v slovenski delovni in socialni zakonodaji ter ugotoviti, kakšen je njihov pristop k varovanju teh kategorij oseb.

### **1.3 Metode za doseganje ciljev diplomskega dela**

Pri izdelavi diplomskega dela, s katerim želim prikazati, kako delovna in socialna zakonodaja varuje nosečnice ter starše v slovenskem pravnem prostoru, sem se osredotočila na pravne vire, ki natančno opredeljujejo delovno razmerje med delavcem in delodajalcem, predvsem ZDR, ter na dva zakona iz področja socialne varnosti, to je Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih ter Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih, ne smemo pa zanemariti niti Zakona o varnosti in zdravju pri delu. Metodi, ki sem ju uporabila, sta deskriptivna metoda in metoda klasifikacije, s katero sem uvrstila pravni položaj nosečnic ter staršev v slovenski delovni in socialni zakonodaji.

V empiričnem delu naloge pa sem podatke pridobivala tako iz sekundarnih podatkov, prek spletnih strani, kot s pomočjo metode intervjuja. Za vzorec sem izbrala pet najuglednejših slovenskih delodajalcev, na podlagi njihovega obravnavanja delavcev kot pomemben kapital v podjetju.

### **1.4 Predpostavke in omejitve pri obravnavanju problema**

Najpomembnejša predpostavka diplomskega dela je predvsem, da ne bo prišlo do zamenjave delovnih in socialnih zakonov, ali kakršne koli dopolnitve le-teh. Predpostavljam tudi, da so slovenska podjetja na vprašanja v intervjuju odgovarjala

vestno, zbrani podatki pa odražajo njihovo dejansko mnenje in delovanje na področju varstva nosečnic ter staršev.

Diplomska naloga je omejena na slovensko delovno in socialno zakonodajo, pogledala sem tudi mednarodne dokumente, ki so neposredno vplivali na oblikovanje slovenskih predpisov, vendar se nisem nanje natančno osredotočila. Izpostavila sem le tiste zakonske člene, ki so za moje diplomska naloga pomembni. Omejena sem bila tudi pri pridobivanju podatkov glede certifikata Družini prijazno podjetje, saj jih večina temelji na spletnem viru.





## 2 NOSEČNOST IN STARŠEVSTVO

Družina kot vrednota je danes še vedno izredno cenjena v večini kultur. Obstaja veliko različnih definicij družine, predvsem jo je težko natančno opredeliti, zaradi vseh kulturnih in družbenih sprememb, ki neposredno vplivajo na njeno oblikovanje in na njeno strukturo (Rener idr. 2006, 13–26). Osredotočimo pa se lahko na opredelitev v drugem členu Zakona o zakonski zvezi in družinskih razmerjih (Uradni list RS, št. 69/2004), ki opredeljuje družino kot življenjsko skupnost staršev in otrok, ki zaradi koristi otrok uživa posebno varstvo.

Družina in starševska vloga se spreminjata. Pred desetletji je bil prevzem starševske vloge enostaven, s partnersko ljubeznijo je prišla zakonska zveza, kmalu zatem pa še rojstvo otroka. Danes govorimo o novih razsežnostih starševske vloge. Poleg čedalje večjih pričakovanj staršev od svojih otrok, do upoštevanja ekonomskega stanja pri odločitvi, ali imeti otroke ali ne. Starševstvo je danes zahtevna in odgovorna naloga, otroci so deležni tudi vse večje pozornosti pri sami vzgoji. Pri vsem tem je treba upoštevati tudi spremenjeno vlogo žensk v družini, njihovo prizadevanje za družbeno enakost in ekonomsko enakopravnost ter spremenjena razmerja moči med spoloma. Vse to nas je privedlo do tega, da danes služita denar za družino oba zakonca oziroma partnerja. Ženske imajo še vedno veliko željo imeti otroke, vendar jim poklicna kariera in izobraževanje jemljeta veliko dragocenega časa. Prav iz tega razloga so zelo pomembni ukrepi, ki jih izvaja država v družbi, s pomočjo katerih skuša vzpostaviti ravnovesje med družinskim in poklicnim življenjem (Ule in Kuhar 2003, 57–62).

Ženska materinska vloga se prične z nosečnostjo. Nosečnost traja devet mesecev, v tem obdobju so nosečnice zaradi svojega zdravstvenega stanja izredno občutljive, predvsem je treba varovati stanje otroka, da ne bi prišlo do neželenih zapletov. Zato je potrebno tudi iz pravnega vidika poskrbeti za ustrezno zaščito nosečnic. Naša zakonodaja varuje nosečnice in bodoče matere predvsem s pomočjo porodniškega dopusta. Namen dopusta je zdravstvena zaščita nosečnic in okrevanje matere po porodu, kasnejši starševski dopust pa je namenjen predvsem za potrebe otroka po stiku s starši ter njegovemu zdravju (Stropnik 1997, 156).

Starševska vloga se kaže predvsem v skrbi za celovit razvoj otroka. Osredotočenost je torej na otroku, na njegovem zdravju, razvoju in splošni dobrobiti. Vsaka družba (tj. država v imenu davkoplačevalcev) odraža svoje osnovne vrednote in svoja stališča glede odgovornosti staršev, enakosti spolov, vloge družine, države in zasebnega sektorja na področju blaginje otrok ter njihovih družin, ravno z ekonomsko in socialno pomočjo družinam z otroki. Pomen družinske politike države je v njenem poskušanju ublažitve vseh negativnih vplivov psiholoških, socialnih in ekonomskih ovir za ustvarjanje družine ter rojevanje večjega števila otrok. Pri tem pa država ne sme biti vsiljiva, ne sme torej odločati o tem, kaj je za posameznika najboljše. Država torej lahko, z neko

ustrezno družinsko politiko, zaščiti družino kot družbeno vrednoto. Seveda bi bila idealna družinska politika taka, ki bi uskladila tako potrebe staršev in nosečnic, kakor tudi družbo, da ne bi prišlo do ekonomskega neravnovesja v družbi (Stropnik 1997, 12–15).

Država je prva, ki si mora prizadevati, da bi imela do družine prijazne ukrepe v zakonski ureditvi, ti pa se morajo uskladiti z dejanskim socialnim, ekonomskim in demografskim stanjem države. Čeprav so starši svobodni pri odločanju za otroke, na njihovo odločitev, ali jih imeti ali ne, vpliva tako socialno, finančno kot tudi kulturno okolje, zato država ni nikoli nevtralna pri družinski politiki. Vlaganje v otroke je pomembno, saj so otroci delovna sila prihodnosti (Ule in Kuhar 2003, 134). Končina Peternel (1998, 18–20) poudarja tudi pomembnost države ter njen interes pri vzgoji otrok, kakor tudi dolžnost države pri nadzoru izvrševanja roditeljske vloge, pri čemer ne sme preseči ustavnih pravic staršev in otrok.

Uletova in Kuharjeva (2003, 123–127) ugotavljata, da se večina žensk v Sloveniji ne želi odreči službi, zato, da bi vzgajala otroke. Poudarek je na njihovi želji po uskladitvi obeh vlog, tako materinske, kakor poklicne. Večina zaposlenih staršev se naj tudi ne bi gnala za dodatnim zaslužkom, ampak jim je veliko pomembnejši čas, preživeti z otroci. V razvitih državah se veliko podjetij zaveda pomembnosti delovnih razmer, ki so družinam prijazne. Zavedajo se, kakšen vpliv ima to na ugled podjetja, predvsem pa, kakšen vpliv ima to na delavce. Dejstvo je, da je zadovoljen, motiviran delavec bistveno bolj produktiven in učinkovit pri opravljanju svojega dela. S takšnim načinom dela se lahko poveča tudi pripadnost in poistovetenje s podjetjem.

Tudi v Sloveniji imamo podjetja, ki skušajo znotraj svojega delovanja z različnimi ukrepi pomagati zaposlenim staršem, znana pa so pod nazivom Družini prijazno podjetje. Gre za sistem certificiranja, ki ga izvaja neprofitna nevladna organizacija Ekvilib, v sodelovanju s partnerji. Podjetja morajo po prijavi v sistem integrirati v svoje poslovanje določene ukrepe, s pomočjo katerih skušajo ustvariti razmere, ki olajšajo zaposlenim staršem usklajitev z družinskim življenjem. Uletova in Kuharjeva (2003, 125–126) menita, da s takšnimi ukrepi podjetja lahko ustvarijo neko primerno ozračje predvsem za mlade, ki se odločajo o tem, ali imeti otroke ali ne. Poudarjata, da odločitev seveda ne bo temeljila na temu, ali ima podjetje otroški vrtec, bo pa doprinesla pozitivno naravnost k sami odločitvi za rojstvo otroka. Izpostavljata tudi najučinkovitejši ukrep na delovnem mestu, prijaznem do družin, tj. fleksibilnost delovnega časa. Danes še vedno o tem odloča podjetje, bi pa bila potrebna sprememba pri samem opravljanju dela, sprememba prioritet ali morda sprememba pri organizacijski kulturi.

Nobena družba si danes verjetno niti ne more predstavljati, kakšne posledice bi imel izpad delovne sile, sestavljen iz ženske populacije, v kolikor bi se ženske, gledano hipotetično, odločile za to, da bodo ostale doma in skrbele za otroke. Tu ne gre samo za

izpad delovne sile v fizičnem pomenu, govorimo predvsem o izpadu najdragocenejšega kapitala v podjetjih, to je človeški kapital. Govora je o znanju, veščinah in spretnostih teh žensk, v katere je vlagala tudi družba (Stropnik 1997, 215–216). Naloga in odgovornost države je torej, da varuje materinstvo in seveda tudi starševstvo, na način, da zadovolji želje posameznika kot starša in delojemalca, s tem se ohranja harmonija v družbi in ne prihaja do neravnovesij. Za to, da bi bile potrebe in želje uresničene, pa mora država imeti takšno družinsko politiko, ki spodbuja državljane k ustvarjanju in oblikovanju družine ter jim v celotni fazi pomaga z različnimi učinkovitimi ukrepi. V ta namen so oblikovani posebni zakoni, ki predstavljajo pravno podlago za varovanje družinskih članov in družine kot celote.



### **3 MEDNARODNO-PRAVNI VIDIKI UREDITVE VARSTVA NOSEČNIC IN STARŠEV**

Vodovnik (2001, 18) opredeljuje mednarodno pravo kot množico pravnih norm, ki jih s sodelovanjem oblikujeta dve ali več držav in veljajo preko meje posamezne države. Glavni viri mednarodnega prava so pogodbe, konvencije in sporazumi, ki jih sklenejo države ali v nekaterih primerih mednarodne organizacije. Končarjeva (1993, 15–17) se osredotoča na opredelitev mednarodnega delovnega prava in pravi, da je to tisti del prava, sestavljen iz mednarodnih norm, ki na univerzalni ali regionalni ravni (dvostranski ali večstranski pravni viri) urejajo položaj delavcev pri delu ter njihovo socialno varnost in je kot takšen tudi del mednarodnega javnega prava. Tesno je povezan tudi z delovnim pravom, pravom socialne varnosti, mednarodnim pravom in tudi mednarodnim zasebnim pravom. Končarjeva (1993, 16) pravi, da mednarodno delovno pravo zajema različne vidike, med drugim se ukvarja s področjem migracij delovne sile, z mobilnostjo kapitala in delovne sile, kot posledico pojava transnacionalnih družb, z reševanjem problemov s pomočjo predpisov organizacij, kot sta Mednarodna organizacija dela ali Svet Evrope, in se ukvarja tudi s problemi, ki se rešujejo s poenotenjem, zблиževanjem ali harmonizacijo nacionalnih predpisov s področja dela ter socialne varnosti, kjer se izpostavlja Evropska skupnost.

Najpomembnejši del mednarodnega delovnega prava predstavljajo norme Mednarodne organizacije dela, vendar pa ne smemo zanemariti tudi pomena aktov drugih univerzalnih organizacij (npr. Organizacije združenih narodov) in norm, sprejetih v okviru Sveta Evrope ter Evropske skupnosti. V osmem členu Ustave RS je določeno, da zakoni in drugi predpisi morajo biti skladni z veljavnimi načeli mednarodnega prava in z mednarodnimi pogodbami, ki obvezujejo Slovenijo, zatorej v nadaljevanju predstavljam predvsem tiste mednarodne pravne vire, ki so bili glavnega pomena pri oblikovanju slovenske delovne ter socialne zakonodaje na področju varovanja nosečnic in staršev.

#### **3.1 Organizacija združenih narodov**

Organizacija združenih narodov (OZN) je največja mednarodna organizacija, katere članice so skoraj vse države sveta. Ustanovljena je bila 26. oktobra 1946 v San Franciscu (ZDA). Tudi Slovenija je bila 22. maja 1992 sprejeta kot njena članica (Ministrstvo RS za zunanje zadeve 2009). Organizacija združenih narodov je sprejela več aktov, ki določajo univerzalne civilizacijske in kulturne temelje pri vrednostnem ter pravnem opredeljevanju položaja posameznikov na trgu dela (Vodovnik 2001, 18).

Najpomembnejši akti OZN, ki urejajo področje varovanja materinstva in starševstva, so Splošna deklaracija človekovih pravic iz leta 1948, Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah iz leta 1966 (Uradni list RS, št. 35/1992 in

9/1992), Mednarodni pakt o političnih in državljanskih pravicah iz leta 1966 (Uradni list RS, št. 35/1992 in 9/1992), Konvencija ZN o otrokovih pravicah iz leta 1989 (Uradni list RS, št. 35/1992 in 55/1992) ter Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk iz leta 1979 (Uradni list RS, št. 35/1992 in 9/1992). Omenjene pravne akte je sprejela Socialistična federativna republika Jugoslavija, zato je Republika Slovenija sprejela Akt o notifikaciji nasledstva glede konvencij Organizacije združenih narodov in konvencij, sprejetih v mednarodni agenciji za atomsko energijo (Uradni list RS, št. 9/1992).

Splošna deklaracija človekovih pravic ni pravno zavezujoč dokument, vendar predstavlja osnovo za vse mednarodno-pravne zavezujoče instrumente o človekovih pravicah in usmeritev pri oblikovanju nacionalnih zakonodaj, v njej so očrtane temeljne človekove pravice ter splošna načela glede spoštovanja človekovih pravic (Cerar, Jamnikar in Smrkolj 2002, 39–40). Pomemben člen iz Splošne deklaracije človekovih pravic, ki jo je sprejela Generalna skupščina Združenih narodov 10. decembra 1948, z resolucijo št. 217 A(III), je 16. člen, ki določa, da imajo polnoletni moški in ženske brez kakršnih koli omejitev glede na raso, državljanstvo ali vero, pravico skleniti zakonsko zvezo in ustanoviti družino. Upravičeni so do enakih pravic v zvezi z zakonsko zvezo, tako med zakonsko zvezo, kot tudi, ko ta preneha. Zakonska zveza se sme skleniti samo s svobodno in polno privolitvijo obeh bodočih zakoncev. Družina je naravna in temeljna celica družbe in ima pravico do družbenega ter državnega varstva.

Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (Uradni list RS, št. 35/1992 in 9/1992) je bil sprejet 16. decembra 1966. Ta pakt zavezuje države pogodbenice k zagotavljanju ekonomskih, socialnih in kulturnih pravic, ki predstavljajo t. i. drugo generacijo človekovih pravic. Najpomembnejši člen, ki ureja področje varstva materinstva in starševstva, je 10. člen. V njem je zapisano, da države pogodbenice tega pakta priznavajo, da mora biti družina, ki je naravni in temeljni sestavni del družbe, deležna čim širšega varstva ter pomoči, zlasti pri njeni ustanovitvi in dokler je odgovorna za preživljanje in vzgojo otrok, za katere skrbi. V sklenitev zakonske zveze morata bodoča zakonca svobodno privoliti. Matere morajo biti primeren čas pred rojstvom in po rojstvu otroka deležne posebnega varstva. Zaposlenim materam mora biti v tem času zagotovljen plačani dopust ali dopust z ustreznimi prejemki iz socialnega zavarovanja. Za varstvo in pomoč otrokom ter mladini so potrebni posebni ukrepi brez kakršne koli diskriminacije iz rodbinskih ali drugih razlogov. Otroci in mladina morajo biti zaščiteni pred ekonomskim in socialnim izkoriščanjem. Zaposlovanje otrok pri delih, ki škodijo njihovi morali ali zdravju, ali so življenjsko nevarna, ali bi lahko zavirala njihov normalni razvoj, naj bo obravnavano kot kaznivo dejanje. Prav tako morajo države določiti starostno mejo, pod katero je plačano delo otroške delovne sile po zakonu prepovedano in kaznivo.

Mednarodni pakt o političnih in državljanskih pravicah (Uradni list RS, št. 35/1992 in 9/1992) je bil sprejet istega dne kot Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, tj. 16. decembra 1966. Pomen tega pakta se kaže v tem, da varuje temeljno človekovo pravico do življenja ter določa, da nikomur ne smejo biti odvzete temeljne svoboščine, kot so gibanje, izražanje in združevanje, ter da nihče ne sme biti žrtev mučenja, prisilnega dela in zaslužnjanja. V 23. členu pakt določa, da je družina naravni in temeljni sestavni del družbe ter ima zato pravico do družbenega in državnega varstva. Pravica do sklenitve zakonske zveze ter ustanovitve družine mora biti priznana moškim in ženskam, ko dorastejo za poroko. Vsaka zakonska zveza se sme skleniti samo s svobodno in polno privolitvijo obeh bodočih zakoncev. Države pogodbenice tega pakta morajo z ustreznimi ukrepi zagotoviti enakost zakoncev v pravicah in dolžnostih glede zakonske zveze med njenim trajanjem ter ob razvezi. Če pride do razveze, poskrbijo za ukrepe, ki so potrebni za varstvo otrok.

Konvencija ZN o otrokovih pravicah (Uradni list RS, št. 35/1992 in 55/1992) je bila sprejeta 20. novembra 1989. To konvencijo so ratificirale skoraj vse države, z izjemo Somalije in ZDA. Do njenega sprejetja je prišlo predvsem zaradi zavedanja pomembnosti mednarodnega sodelovanja za izboljšanje življenjskih pogojev otrok v vseh državah, še posebej v državah v razvoju. Pomembno je izpostaviti prvi dve točki 3. člena konvencije, ki določata, da pri vseh dejavnostih, povezanih z otroki, bodisi da jih vodijo državne bodisi zasebne ustanove za socialno varstvo, sodišča, upravni organi ali zakonodajna telesa, morajo biti otrokove koristi glavno vodilo. Države pogodbenice se zavezujejo, da bodo otroku zagotovile takšno varstvo in skrb, kakršno je potrebno za njegovo blaginjo, upoštevaje pravice ter dolžnosti staršev, zakonitih skrbnikov ali drugih posameznikov, ki so zakonsko odgovorni za otroka, in da bodo v ta namen sprejele vse ustrezne zakonodajne ter upravne ukrepe.

V 18. členu je navedeno, da bodo države pogodbenice z vsemi svojimi močmi zagotovile priznanje načela, da sta oba starša enako odgovorna za otrokovo vzgojo in razvoj. Starši ali zakoniti skrbniki imajo glavno odgovornost za otrokovo vzgojo in razvoj. Otrokove koristi so njihova poglavitna skrb. Za to, da bi zajamčile in podpirale s to Konvencijo določene pravice, države pogodbenice staršem ali zakonitim skrbnikom nudijo ustrezno pomoč pri izvrševanju njihovih odgovornosti pri otrokovi vzgoji ter zagotavljajo razvoj ustanov, zavodov in služb za varstvo otrok. Države pogodbenice otrokom zaposlenih staršev z vsemi ustreznimi ukrepi jamčijo pravico do uživanja storitev služb in ustanov za varstvo otrok. Pomembno je omeniti tudi ukrep, naveden v drugem odstavku 24. člena (d), ki določa, da bodo države pogodbenice zagotavljale ustrezno zdravstveno varstvo matere pred in po porodu.

Države pogodbenice v 26. členu priznavajo vsakemu otroku pravico do socialnega varstva, ki vključuje tudi socialno zavarovanje, in bodo v skladu s svojo notranjo zakonodajo sprejele potrebne ukrepe za doseg popolne uresničitve te pravice. Te

ugodnosti se odobrijo, kjer je to primerno, z upoštevanjem sredstev in zmožnosti otroka ter oseb, ki so odgovorne za njegovo preživljanje, kakor tudi katere koli druge okoliščine v zvezi z zahtevo po ugodnostih, ki jo je predložil otrok ali kdo drug v njegovem imenu.

Ne nazadnje lahko izpostavim še 27. člen konvencije, kjer države pogodbenice priznavajo vsakemu otroku pravico do življenjske ravni, ki ustreza njegovemu telesnemu, umskemu, duhovnemu, нравstvenemu in družbenemu razvoju. Glavno odgovornost za zagotavljanje teh življenjskih razmer imata starša ali drugi, ki so odgovorni za otroka. V skladu z nacionalnimi pogoji in svojimi zmožnostmi bodo države pogodbenice sprejele ustrezne ukrepe, s katerimi bodo staršem ali drugim, ki so odgovorni za otroka, pomagale uveljaviti to pravico, in bodo, če je potrebno, zagotovile gmotno pomoč ter programe pomoči, še posebej glede prehrane, obleke in stanovanja.

Konvencijo o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk (Uradni list RS, št. 35/1992 in 9/1992) je Generalna skupščina OZN sprejela 18. decembra 1979. Konvencija natančneje opredeljuje določbe iz Splošne deklaracije človekovih pravic in Mednarodnega pakta o državljskih in političnih pravicah z vidika pravic žensk. Iz te konvencije lahko izpostavimo štiri člene (5., 11., 13., 16.), ki so pomembno vplivali na oblikovanje varstva nosečnic in staršev v slovenski zakonodaji. V drugem odstavku 5. člena je zapisano, da bodo države pogodbenice ukrenile vse potrebno, da bi družinska vzgoja zajela tudi pravilno pojmovanje materinstva kot družbene funkcije in priznanje skupne odgovornosti moških ter žensk za vzgojo in razvoj otrok, pri čemer je razumljivo, da je treba v vseh pogledih upoštevati predvsem interes otrok.

Prvi del 11. člena konvencije nalaga državam pogodbenicam, da sprejmejo vse primerne ukrepe za odpravo diskriminacije žensk na področju zaposlovanja, da bi jim bile na podlagi enakosti moških in žensk zagotovljene enake pravice. Tu lahko izpostavimo predvsem pravico do enakih možnosti za zaposlitev, upoštevajoč tudi uporabo enakih meril pri izbiri kandidata za delovno mesto, pravico do zdravstvenega varstva in varstva pri delu, ki vključuje tudi varstvo reproduktivnih funkcij. Pomembno vlogo ima tudi celotni drugi del 11. člena, ki pravi, da bodo države pogodbenice sprejele primerne ukrepe, da bi preprečile diskriminacijo žensk zaradi sklenitve zakonske zveze ali materinstva in zagotovile njihovo dejansko pravico do dela. Vse to se nanaša na ukrepe za prepoved odpovedi zaradi nosečnosti ali porodniškega dopusta in diskriminacije pri odpuščanju z dela zaradi zakonskega stanu, za kar bodo predvidene tudi sankcije; različni ukrepi za uvedbo plačanega porodniškega dopusta ali primerljivih socialnih pravic, ne da bi pri tem izgubile pravico do delovnega mesta, statusa na podlagi delovne dobe in socialnih prejemkov; ukrepi za spodbujanje zagotavljanja potrebnih pomožnih socialnih služb, da bi bilo staršem omogočeno, da svoje družinske obveznosti uskladijo z obveznostmi na delovnem mestu in udejstvovanjem v javnem življenju, zlasti s spodbujanjem ustanavljanja ter razvoja mreže ustanov, ki skrbijo za



otroke; ukrepi za zagotovitev posebnega varstva žensk med nosečnostjo na tistih delovnih mestih, za katera je dokazano, da nosečnicam škodujejo. Pomemben je še tretji del 11. člena konvencije, ki nalaga državam pogodbenicam, da je treba zaščitno zakonodajo, navedeno v tem členu, periodično preverjati v luči znanstvenih in tehnoloških spoznanj ter jo po potrebi tudi revidirati, odpraviti ali razširiti.

Poleg omenjenih dveh členov velja poudariti še prvo zapoved iz 13. člena. Ta pravi, da bodo države pogodbenice sprejele vse primerne ukrepe za odpravo diskriminacije žensk na drugih področjih gospodarskega ter družbenega življenja, da bi jim bile na temelju enakosti moških in žensk zagotovljene enake pravice, zlasti pa pravica do družinskih prejemkov. Države pogodbenice se v 16. členu zavezujejo, da bodo sprejele vse primerne ukrepe za odpravo diskriminacije žensk v vseh vprašanjih, ki se nanašajo na zakonsko zvezo in družinska razmerja. Tukaj velja omeniti predvsem točki d in e, ki zagotavljata enake pravice in obveznosti staršev do otrok, ne glede na njihov zakonski stan, saj sta na prvem mestu interes otrok in enake pravice žensk, da svobodno in odgovorno odločajo o rojstvih otrok, kot tudi, da imajo dostop do informacij, izobraževanj in sredstev, kar jim bo omogočilo uveljavljanje teh pravic.

### **3.2 Mednarodna organizacija dela**

Mednarodna organizacija dela (MOD) je specializirana organizacija OZN, ki je bila ustanovljena leta 1919, sedež pa ima v Ženevi. Večina držav mednarodne skupnosti je vanjo včlanjena, Slovenija je bila sprejeta 29. maja 1992. Ob sprejetju ustanovne listine MOD so se države zavezale, da si bodo z delovanjem v njej prizadevale zavarovati pravni položaj delavcev ter izboljševale delovne pogoje. Glavni organ je generalna skupščina, ki deluje po tripartitnem načelu, kar pomeni, da ima v generalni skupščini vsaka država članica svojo delegacijo, sestavljeno iz predstavnikov sindikatov, predstavnikov delodajalcev in predstavnikov vlade (Vodovnik 2001, 18).

Končarjeva (1993, 77–84) pravi, da so ustanovitelji MOD utemeljevali njeno oblikovanje predvsem z vidika treh razlogov. Na začetku delovanja je bil glavni razlog mednarodna konkurenca. Ta je bila tudi povod za čedalje večji pritisk na oblikovanje mednarodnega delovnega prava. Izhajali so iz tega, da bi urejanje delovnih razmerij na nacionalni ravni povzročilo mednarodno konkurenco. Cilj tega je bil izboljšati delovne razmere vseh delavcev, ne samo v posameznih državah. Kasneje so vse bolj opuščali ta razlog kot poglavitni za oblikovanje MOD. Problem se je pojavil predvsem v tistih državah, kjer so razmere zelo različne, saj se te ne morejo primerjati s tistimi, kjer so pogoji relativno enaki. Poudarek je na temu, da konkurenčnost izdelkov in storitev ni odvisna zgolj od slabo plačane delovne sile, ki tudi dela v slabih delovnih razmerah, temveč tudi od številnih drugih dejavnikov (na primer od cene surovin, naložb, organizacije dela, sposobnosti delavcev in vodilnih). Posledično je MOD začela

sprejemati bolj gibčne norme, ki dopuščajo državam večjo svobodo pri načinu izvajanja mednarodnih norm, ravno zaradi različnih pogojev.

Kot drugi razlog za oblikovanje so opredelili univerzalni mir, ta ideja se je pojavila med prvo svetovno vojno. V preambulo ustave MOD so zapisali, da lahko univerzalni in trajni mir temelji le na socialni pravičnosti. Posledica slabih delovnih razmer je nezadovoljstvo ljudi, s tem pa je ogrožen svetovni mir. Končarjeva (1993, 77–84) poudarja tudi povezanost med socialnim mirom znotraj posamezne države in mednarodnim mirom. Mir pa naj ne bi imel samo negativnega prizvoka, prinašal naj bi tudi neke pravične, ustaljene pogoje dela in življenja znotraj države ter med državami. Mednarodne norme naj bi torej pripomogle k večjemu sodelovanju in mednarodni solidarnosti.

Kot tretji razlog Končarjeva (1993, 77–84) navaja socialno pravičnost. Ta razlog je postal najpomembnejši, lahko rečemo, da je večina delovanja MOD usmerjena prav v skrb za pravičnost in izboljšanje človekovega položaja. Tudi danes je ta razlog izrednega pomena, velja pa poudariti pomen Filadelfijske deklaracije iz leta 1944, ki je bila pomembna pri potrditvi utemeljitve ustanovitve MOD, pojmu socialne pravičnosti pa je pripisala tudi širši pomen. Določila je, da morajo vsi ljudje, ne glede na raso, vero ali spol, imeti pravico do življenja v svobodi in dostojanstvu, ob ekonomski varnosti in enakih možnostih materialnega napredka ter duhovnega razvoja. MOD torej skrbi za ohranjanje miru in tudi aktivno prispeva k splošni blaginji človeštva.

Pomen MOD je v njeni normativni dejavnosti, saj sprejema konvencije in priporočila. Konvencije urejajo delovna in socialna razmerja, ob sprejetju pa ne veljajo neposredno v državah članicah, temveč jih morajo države ratificirati oziroma potrditi. V Sloveniji to nalogo opravlja Državni zbor, ki sprejme akt o ratifikaciji z zakonom, tega pa kasneje skupaj s konvencijo objavijo v Uradnem listu RS (Vodovnik 2001, 18). Konvencije naj bi predstavljale nekaj več kot samo dogovor med državami, saj so pri sprejemanju le-teh enakopravno vključeni predstavniki vlad, delodajalcev in delavcev. Poleg konvencij sprejema MOD tudi priporočila. Priporočila se ne ratificirajo v državah, kakor se konvencije, ampak so to samo dokumenti, dodani h konvencijam in niso pravno zavezujoči. Vplivajo na oblikovanje zahtevnejših standardov, gre pa za neko naprednejšo rešitev, v primerjavi s konvencijami, ki predstavljajo bolj skromno ureditev delovnih in socialnih standardov (Vodovnik 2001, 18–19).

Za diplomsko naloga sta pomembni predvsem dve konvenciji MOD, Konvencija št. 103 (Uradni list FLRJ, št. 9/1955) o varstvu materinstva iz leta 1952, ki je bila revidirana z novo Konvencijo št. 183 o varstvu materinstva, te pa Slovenija še ni ratificirala. Poleg omenjene konvencije je treba poudariti še pomen Konvencije št. 156 (Uradni list SFRJ, št. 7/1987) o enakih možnostih delavcev in delavk ter njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi) iz leta 1981. Omenjeni konvenciji sta bili sprejeti pod okriljem nekdanje Socialistične federativne republike

Jugoslavije, zato je bil v Republiki Sloveniji sprejet Akt o notifikaciji nasledstva glede konvencij UNESCO, mednarodnih večstranskih pogodb o zračnem prometu, konvencij mednarodne organizacije dela, konvencij mednarodne pomorske organizacije, carinskih konvencij in nekaterih drugih mednarodnih večstranskih pogodb (Uradni list RS, št. 15/1992 in 1/1997).

Konvencija št. 103 (Uradni list FLRJ, št. 9/1955) o varstvu materinstva je bila podpisana v Ženevi, 28. junija 1952, naša država pa jo je ratificirala 11. marca 1955. Skupaj s konvencijo je bilo podano še Priporočilo št. 95, ki predlaga, da se predporodni in poporodni dopust, kolikor je to možno, podaljša na 14 tednov. Ta konvencija velja za vse žene, zaposlene v industrijskih podjetjih ter pri neindustrijskih in kmetijskih delih, kamor štejejo tudi hišne delavke. Kot ženo se opredeljuje vsako osebo ženskega spola ne glede na starost, narodnost, vero ali veroizpoved, poročeno ali ne, kot otroka pa vsakega otroka, tako zakonskega kot nezakonskega.

Ta konvencija daje vsaki ženi pravico do porodniškega dopusta na podlagi zdravniškega spričevala, v trajanju najmanj 12 tednov, najmanj 6 tednov pa je treba izkoristiti po porodu. Ostali del je v pristojnosti nacionalne zakonodaje, da določi, kako ga lahko izkoristi. Konvencija omogoča podaljšanje dopusta v primeru poroda po predvidenem roku ali v primeru bolezni kot posledice nosečnosti ali poroda. Ženam, ki so na porodniškem dopustu, po tej konvenciji pripada tudi pravica do denarnega nadomestila v takšni višini, da lahko sebe in otroka popolno vzdržuje v dobrih higienskih pogojih in na dostojni ravni, ter pravica do zdravniške nege, v katero je vključena predporodna pomoč, pomoč za čas poroda in pomoč po porodu, kakor tudi bivanje v bolnišnici, v kolikor je to potrebno. Vse dajatve v denarju in zdravniška pomoč se dajejo ali v okviru sistema obveznega socialnega zavarovanja ali v breme javnih skladov, v nobenem primeru pa delodajalec osebno ne odgovarja za vrednost dajatev, ki pripadajo ženam, ki jih on zaposluje.

Konvencija določa tudi pravico do prekinitve dela za eno ali več obdobij zaradi dojenja, ta pa mora biti tudi vračunana v delavnik in kot takšna plačana, če tako določa nacionalna zakonodaja. Poleg vsega naštetega konvencija šteje odpoved delodajalca v času porodniškega dopusta ali v primeru, če bi iztekel odpovedni rok v času tovrstne njene odsotnosti, kot nezakonito.

Konvencija št. 156 (Uradni list SFRJ, št. 7/1987) o enakih možnostih delavcev in delavk ter njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi) je bila podpisana tudi v Ženevi, 23. maja 1981. Ta konvencija se uporablja za vse gospodarske panoge in za vse kategorije delavcev. Velja tako za tiste delavce in delavke z obveznostmi do svojih otrok, za katere skrbijo, kakor tudi za tiste z obveznostmi do drugih članov njihove ožje družine, ki jim je potrebna pomoč ali nega, če te obveznosti omejujejo njihove možnosti, da se pripravijo, vključijo, sodelujejo ali napredujejo v gospodarski dejavnosti. Cilj državne politike vsake članice MOD bi moral biti, da

omogoči osebam z družinskimi obveznostmi, ki delajo ali želijo delati, da uveljavijo svojo pravico do tega, da ne bi bile pri tem diskriminirane in kolikor je možno, brez konflikta med njihovo zaposlitvijo in družinskimi obveznostmi. Pod pojmom diskriminacija je mišljena diskriminacija, kot je opredeljena v 1. členu Konvencije MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih iz leta 1958 (Uradni list FLRJ, št. 3/1965), ki pravi, da je diskriminacija vsako razlikovanje, izključitev ali dajanje prednosti, ki temelji na rasi, barvi, spolu, veri, političnem prepričanju, nacionalnem ali socialnem poreklu, ki izniči ali ogroža enake možnosti ali postopek pri zaposlovanju ali poklicih.

Za to, da bi enakost dejansko zaživela tudi v praksi, Konvencija št. 156 nalaga državam, da sprejmejo vse potrebne ukrepe, ki so v skladu z razmerami v državi in njenimi možnostmi. Ti ukrepi naj bi omogočili delavcem z družinskimi obveznostmi, da uveljavijo svojo pravico do proste izbire zaposlitve, da se upoštevajo njihove potrebe glede pogojev za zaposlitev, glede socialnega varstva, na področju družbenega načrtovanja, da se razvijajo ali izboljšujejo družbene službe, javne ali zasebne, kot so službe in ustanove za varstvo otrok in pomoč družini. Konvencija nalaga pristojnim organom oblasti, da javnost informirajo in bolj izobrazijo v smeri načela enakih možnosti delavcev ter delavk in njihovega enakega obravnavanja glede problema izpolnjevanja družinskih obveznosti in da ustvarijo pozitivno vzdušje, naperjeno proti premagovanju tega problema. Članice morajo sprejeti takšne ukrepe na področju poklicne usmeritve in usposabljanja, s katerimi delavcem in delavkam omogočijo, da postanejo ter ostanejo sestavni del delovne sile, po odsotnosti zaradi teh obveznosti pa se ponovno vključijo v delo. Konvencija tudi določa, da družinske obveznosti niso same po sebi dovolj tehten razlog za prenehanje delovnega razmerja. Obravnavani konvenciji je bilo priloženo tudi istoimensko Priporočilo št. 165.

### **3.3 Svet Evrope**

Svet Evrope je meddržavna organizacija, katere cilji so: varovati človekove pravice, pluralistično demokracijo in pravno državo; osveščati ljudi ter spodbujati razvoj evropske kulturne prepoznavnosti in raznolikosti; iskati rešitve za probleme, s katerimi se sooča evropska družba (zapostavljanje manjšin, sovraštvo do tujcev, nestrpnost, varstvo okolja, aids itd.); pomagati pri uveljavljanju stabilne demokracije v Evropi s podporo političnim, zakonodajnim in ustavnim reformam. Svet Evrope je 5. maja 1949 ustanovilo deset držav, maja 2007 pa je bilo že 47 držav članic. Članica lahko postane vsaka evropska država pod pogojem, da sprejema načelo vladavine prava in jamči človekove pravice ter temeljne svoboščine vsakomur, ki je pod njeno oblastjo. Svet Evrope je ustanovil tudi Evropsko sodišče za človekove pravice, da bi državljanom omogočil uveljavljanje njihovih pravic v skladu z Evropsko konvencijo o varstvu

človekovih pravic in temeljnih svoboščin iz leta 1950 (Informacijski urad Sveta Evrope v Republiki Sloveniji 2009).

Svet Evrope sprejema tako konvencije, kakor tudi neobvezujoča priporočila. Konvencije so bolj natančne in so države članice z njimi vezane, medtem ko so priporočila, čeprav niso zavezujoč dokument, bolj prilagodljiva ter kažejo na soglasnost vlad držav članic glede obravnavanega vprašanja. Pogosto je na Svetu Evrope slišati, da dobro priporočilo naredi več za pospeševanje načel pravne države, kot to naredi slaba konvencija (Benoît-Rohmer in Klebes 2006, 129). Pomembna akta, sprejeta v okviru Sveta Evrope, sta Evropska socialna listina – spremenjena in Priporočilo št. 1074 o družinski politiki iz leta 1988 (Kalčina 1999, 63).

Evropska socialna listina – spremenjena (Uradni list RS, št. 24/1999 in 7/1999) opredeljuje osnovne socialne pravice delavcev, kot so pravica do dela, združevanja delodajalcev in delojemalcev, socialne varnosti ter socialne in zdravstvene pomoči, pravica do enakih zaposlitvenih in poklicnih možnosti, ne glede na spol, pa tudi enake možnosti med spoloma, dostojanstvo pri delu ter enake možnosti in obravnava delavcev z družinskimi obveznostmi. Evropska socialna listina - spremenjena je bila podpisana 11. oktobra 1997. Predvsem lahko izpostavim dva člena, ki sta vplivala na oblikovanje slovenske delovne in socialne zakonodaje na področju varstva nosečnic ter staršev. Prvi člen je 8., kateri zajema pravico zaposlenih žensk do porodniškega varstva. Ta določa, da se pogodbenice zavezujejo zagotavljati učinkovito uresničevanje pravice zaposlenih žensk do porodniškega varstva s: plačanim dopustom, ustreznimi nadomestili iz socialnega zavarovanja ali z nadomestili iz javnih sredstev omogočijo zaposlenim ženskam, da pred porodom in po njem dobijo dopust najmanj štirinajst tednov; da štejejo kot nezakonito, če delodajalec svojo delavko obvesti o odpustu po tem, ko ga ta obvesti o svoji nosečnosti, pa do konca njenega porodniškega dopusta, ali če jo obvesti o odpustu ob takšnem času, da bi odpust začel veljati v tem obdobju; omogočijo doječim materam, da so lahko v ta namen primeren čas odsotne z dela; s predpisi uredijo zaposlitev nosečnic, porodnic in doječih mater pri nočnem delu; prepovejo zaposlitev nosečnic, porodnic in doječih mater pri podzemeljskem rudarjenju in pri vseh drugih delih, ki so neprimerna, ker so nevarna, nezdrava ali prenaporna in sprejmejo primerne ukrepe za varstvo pravic teh žensk v zvezi z zaposlitvijo.

Poleg 8. velja omeniti tudi 27. člen, ki zajema pravico delavcev z družinskimi obveznostmi do enakih možnosti in enakega obravnavanja. Za to, da bi zagotavljale uresničevanje te pravice, se pogodbenice zavezujejo sprejeti ustrezne ukrepe, kot so: omogočijo delavcem z družinskimi obveznostmi, da se zaposlijo in ostanejo zaposleni, se ponovno zaposlijo po odsotnosti zaradi takšnih obveznosti, vključno z ukrepi na področju poklicnega usmerjanja in usposabljanja; upoštevajo njihove potrebe glede pogojev zaposlovanja in socialnega varstva; razvijajo ali pospešujejo javne ali zasebne službe, zlasti službe za dnevno otroško varstvo in druge oblike otroškega varstva;

vsakemu od staršev dati možnost, da v obdobju po porodniškem dopustu dobi starševski dopust za nego otroka, katerega trajanje in pogoje je treba določiti z notranjo zakonodajo, kolektivnimi pogodbami ali prakso; zagotoviti, da družinske obveznosti same po sebi niso veljaven razlog za prenehanje zaposlitve.

Priporočilo Sveta Evrope št. 1074 o družinski politiki (Kalčina 1999, 63–67) je sprejela Parlamentarna skupščina 3. maja 1988. Zaradi spreminjajočih se razmer, tako gospodarskih, delovnih, družbenih, socialnih in številnih drugih ter odnosov znotraj članov družine in sprememb v strukturi družine, je Skupščina Sveta Evrope sprejela priporočilo, ki vabi vlade držav članic, da oblikujejo svoje družinske politike na podlagi predlaganih načel. Skupščina meni, da je vloga države pri družinski politiki v ustvarjanju potrebnih razmer za ustanavljanje družinske celice, v upoštevanju spremenjenega položaja žensk v družbi ter uskladitvi in dopolnitvi ukrepov družinske politike z ukrepi na drugih področjih, tako s socialno, davčno kakor tudi zaposlovalno politiko.

Predlagana načela je skupščina razvrstila na osem področij. Na zakonodajnem področju predlagajo sprejem zakonov, ki omogočajo izvajanje skladne in enotne družinske politike za vse družine; upoštevanje mednarodnih ter državnih pravnih aktov za utrditev enakopravnosti med spoloma v družini in za varstvo otrokovih pravic; upoštevanje težav zakoncev različnih narodnosti (na primer pri prenosu državljanstva, ločitvi ter vzgoji in varstvu otrok); posvečanje pozornosti tudi posvojitvi, umetni oploditvi in nadomestnem materinstvu; pregled civilne ter kazenske zakonodaje povezane z nasiljem v družini in ukrepov za pomoč žrtvam nasilja. Na področju delovnih razmer predlagajo, da države dosežejo večjo uskladitev poklicnega in družinskega življenja, predvsem z večjo prožnostjo delovnega časa, s skrajšanim delovnim časom in upokojitveno starostjo, starševski dopust pa naj postane realnost. Pri obdavčenju predlagajo odpravo davkov in predpisov o seštevanju družinskih prihodkov, ločeno obdavčenje za zakonce, otroški dodatek za vse otroke ter uvedbo odbitka od davčne osnove zaradi stroškov, povezanih z nego in varstvom predšolskih otrok. Pri socialni varnosti predlagajo priznavanje vrednosti gospodinjskega dela in vzgoje otrok za tiste osebe, ki zaradi tega ostanejo doma; države članice naj bi poizkusile uvesti najnižji zjamčeni dohodek za pomoč družinam v stiski; vzpostavitev sistema individualnih, namesto posrednih pravic; upoštevanje obdobj vzgoje, varstva, skrbi in nege drugih odvisnih družinskih članov v zavarovalno dobo za pridobitev starostne pokojnine ter pri izračunu višine tovrstnih prejemkov; ratificiranje Evropske konvencije o socialni varnosti ter Evropskega kodeksa socialne varnosti. Na področju stanovanjske oskrbe in urejanja mest predlagajo upoštevanje potreb mladih družin z omejenimi sredstvi; boljšo stanovanjsko oskrbo za velike družine; urejanje mest s poudarkom na otrokom prijaznem okolju; prilagoditev mestne infrastrukture potrebam ljudi; omogočanje generacijam, da živijo skupaj, če to želijo. Na področju izobraževanja

predlagajo stalni konstruktivni dialog med starši in izobraževanimi organi oblasti; omogočanje vsem otrokom enake možnosti, predvsem s sprejetjem ukrepov za ekonomsko prikrajšane družine, prizadete otroke, otroke tujih delavcev, otroke etničnih manjšin ter nadarjene otroke; vzpostavitev sistema izobraževalnega pokroviteljstva, predvsem z namenom pomagati samskim osebam z otroki ter olajšati posvojitve čez državne meje; izboljšanje organiziranja varstva za majhne otroke. Skupščina na področju porabe in obveščanja predlaga ustanavljanje posvetovalnih družb na lokalni, regionalni ter državni ravni in omogočanje izražanja mnenj družinskih združenj. Ne nazadnje predlagajo za področje migracij, da z zakonodajo in upravnimi postopki tujim delavcem dajo pravico, da se jim pridružijo družine v državi gostiteljici, na primer z odpravo vizumov za zakonske žene in mladoletne otroke.

### **3.4 Evropska unija**

Evropska unija (EU) je regionalna mednarodna organizacija, sestavljena iz 27 držav članic, ki temelji na političnem in gospodarskem partnerstvu s temeljnim ciljem miru, blaginje in svobode za vse državljane članice, ki naj bi jih bilo približno 495 milijonov. Nastala je na podlagi integracije treh skupnosti, Evropske skupnosti za premogi in jeklo (ESPJ), Evropske skupnosti za atomsko energijo (Euratom) ter Evropske gospodarske skupnosti (EGS). Posebnost Evropske unije (v nadaljevanju EU) je prav v njeni edinstveni obliki, saj države članice ostanejo neodvisne suverene države, vendar svojo suverenost združujejo, da pridobijo moč in svetovni vpliv, kakršnih nobena od njih ne bi mogla imeti samostojno. EU si prizadeva ustvariti pošteno in skrbno družbo, spodbuja gospodarsko uspešnost, večji ekonomski ter socialni razvoj in ustvarjanje delovnih mest, vse na način, da delavci pridobivajo nova znanja ter spretnosti, posledično pa so podjetja tudi bolj konkurenčna. Glavni organi EU so: Evropski parlament, Svet Evropske unije in Evropska komisija. Pogodbe EU predstavljajo primarno zakonodajo unije in podlago za sekundarno zakonodajo, ki neposredno vpliva na vsakdanje življenje državljanov EU, mednje sodijo uredbe, direktive in odločbe, ki so pravno zavezujoči pravni akti ter neobvezujoča priporočila in mnenja. Načeloma predlaga nove pravne akte Evropska komisija, sprejmeta pa jih Svet EU in Evropski parlament (Evropa - Portal Evropske unije 2009).

Uredba je splošen in v celoti zavezujoč akt, ki velja za vse, ne samo za točno določene prejemnike ali države članice. Uporabi se neposredno, torej ustvarja pravo, ki se nemudoma uporabi v vseh državah članicah enako kot nacionalni zakon brez vsakršnega posredovanja nacionalnih oblasti. Direktiva zavezuje države članice glede rezultata, ki ga je treba doseči, vendar jim pušča izbiro pri sprejemanju oblike in sredstev za uresničitev ciljev v okviru njihovega notranjega pravnega reda. Glavni cilj direktive je približevanje zakonodaje. Odločba je akt, s katerim ustanove odločajo o posebnih primerih. Te lahko z odločbo zahtevajo od države članice ali državljana EU,

da deluje ali se temu odpove, podelijo pravice ali naložijo obveznosti. Za razliko od uredbe, ki je v celoti zavezujoča, je odločba individualno določena. Poleg omenjenih pravnih aktov pa EU sprejema tudi priporočila in mnenja, katera pa prejemnikom ne nalagajo zakonske obveznosti (Zakonodaja Evropske Unije 2009). Za temo diplomskega dela sta pomembni predvsem dve direktivi, Direktiva 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 dojijo ter Direktiva 96/34/ES o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC.

Direktiva 92/85/EGS (Uradni list EU, št. 348/1992) govori o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk ter tistih, ki so pred kratkim rodile ali dojijo. Direktiva je bila podpisana v Luksemburgu, 19. oktobra 1992. Poudarjen predvsem pomen v smislu, da njeno učinkovanje ne sme zmanjšati raven varstva, zagotovljenega nosečim delavkam ter delavkam, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, v primerjavi z obstoječim položajem v vsaki državi članici na dan sprejetja direktive. Kot nosečo delavko, tisto, ki je pred kratkim rodila ali delavko, ki doji, ta direktiva opredeljuje kot vsako delavko, ki svojega delodajalca obvesti o svojem stanju v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali nacionalno prakso ter je to njeno stanje opredeljeno v nacionalni zakonodaji in/ali nacionalni praksi.

Direktivi so priložena navodila za oceno kemičnih, fizikalnih in bioloških dejavnikov in postopkov, ki veljajo za nevarne za varnost ter zdravje omenjenih delavk, pa tudi drugih vrst telesnega in psihičnega napora, povezanih z delom, ki ga opravljajo te delavke. Namen navodil je v tem, da bi za dejavnosti, ki bi lahko vključevale posebno nevarnost izpostavljenosti dejavnikom, postopkom ali delovnim pogojem, delodajalec ocenil stopnjo, naravo in trajanje izpostavljenosti omenjenih delavk v podjetju in/ali v ustanovi bodisi neposredno ali pa s pomočjo služb za varstvo in preventivo. S tem bi delodajalec ocenil tveganja za varnost ali zdravje in kakršne koli možne učinke na nosečnost ali dojenje delavk ter se odločil, kako ukrepati. O rezultatih ocene in vseh ukrepih je treba obvestiti delavke in/ali njihove predstavnike. V kolikor rezultati ocene nakazujejo na nevarnost za zdravje ali varnost, mora delodajalec sprejeti takšne ukrepe, da začasno prilagodi delovne pogoje in/ali delovni čas delavke, s čimer se ta izogne izpostavljenosti nevarnosti. Če ta prilagoditev iz tehničnih in/ali objektivnih razlogov na strani delodajalca ni mogoča, mora ta sprejeti potrebne ukrepe za premestitev delavke na drugo delovno mesto. Če tudi premestitev iz objektivnih in/ali tehničnih razlogov ni izvedljiva oziroma je zaradi pravilno utemeljenih razlogov ni mogoče zahtevati, se delavki zagotovi dopust v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali nacionalno prakso za celotno obdobje, potrebno za zagotovitev varovanja njenega zdravja. Direktiva tudi določa, da noseče delavke in tiste, ki dojijo, pod nobenimi pogoji ne smejo biti obvezane opravljati dela, za katera je bila v oceni ugotovljena nevarnost izpostavljenosti dejavnikom ter delovnim pogojem, navedenim v prilogi direktive. Kot primer lahko



izpostavim delo v hiperbarnem ozračju, podzemno rudarsko delo, delo s toksoplazmo kot primer biološkega dejavnika, kot kemični dejavnik pa sta svinec in svinčevi derivati.

Direktiva nalaga državam članicam sprejetje potrebnih ukrepov, ki delavkam zagotovijo, da ne bodo zavezane opravljati nočno delo med svojo nosečnostjo in v obdobju po porodu, ki ga določi nacionalni organ, ki je pristojen za varnost ter zdravje, ob predložitvi zdravniškega spričevala. Ti ukrepi dajejo ali možnost premestitve na delo podnevi ali dopust ali podaljšanje porodniškega dopusta, kadar takšna premestitev tehnično in/ali objektivno ni izvedljiva oziroma je zaradi pravilno utemeljenih razlogov ni mogoče zahtevati.

Direktiva daje delavkam tudi pravico do neprekinjenega porodniškega dopusta, ki traja vsaj 14 tednov in je razporejen pred in/ali po porodu v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso. Porodniški dopust mora vključevati tudi obvezen porodniški dopust v trajanju najmanj 2 tednov in je razporejen pred in/ali po porodu. Države članice morajo tudi zagotoviti, da delavke ohranijo plačilo in/ali ustrezno nadomestilo. To se šteje kot ustrezno, če zagotavlja dohodek, ki je vsaj enak tistemu, ki bi ga delavka prejela v primeru prekinitve svojih dejavnosti zaradi razlogov, ki so povezani z njenim zdravstvenim stanjem, v skladu s kakršno koli zgornjo mejo, ki je določena v skladu z nacionalno zakonodajo. Noseče delavke imajo pravico tudi do odsotnosti z dela brez izgube plačila za zdravniške preglede pred porodom, v kolikor se le-ti morajo opraviti med delovnim časom.

Direktiva omenja tudi varstvo pred odpovedjo delavk med obdobjem od začetka njihove nosečnosti do konca porodniškega dopusta, razen v izjemnih primerih, dovoljenih v nacionalni zakonodaji in/ali praksi, ki niso povezani z njihovim stanjem, ter pod pogojem, da je dal svoje soglasje pristojen organ, kjer je to primerno. V kolikor je delavka odpuščena med omenjenim obdobjem, mora delodajalec pisno navesti pravilno utemeljene razloge za njen odpust. Direktiva tudi nalaga državam članicam, da sprejmejo ukrepe, ki so potrebni, da bi vsem delavkam, če bi bile oškodovane zaradi neizpolnjevanje obveznosti, ki izhajajo iz direktive, omogočili uveljavljanje njihovih zahtevkov v sodnih postopkih, prek postopkov pred drugimi pristojnimi organi.

Na tem mestu moram omeniti, da je 6. oktobra 2008 Evropska komisija sprejela predlog Direktive Evropskega parlamenta in Sveta EU o spremembi Direktive Sveta EU 92/85/EGS. Republika Slovenija načeloma podpira njen namen, tj. izboljšati obstoječe varstvo nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, prispevati k večji uskladitvi poklicnega in družinskega življenja ter odpraviti neenakopravnost moških in žensk, vendar nasprotuje predlaganim določbam, ki se nanašajo na urejanje porodniškega dopusta (1. točka 1. člena), saj naj bi bila naša zakonodaja na tem mestu bolj urejena. Odbor Državnega zbora RS za delo, družino, socialne zadeve in invalide je sprejel predlog, vendar s pridržkom (MDDSZ 2009c). Predlog direktive še vedno podpira prepoved odpusta delavk med obdobjem od začetka njihove nosečnosti do

konca njihovega porodniškega dopusta (opredeljenega v tem predlogu). Po tem predlogu mora delodajalec v primeru odpusta v obdobju 6 mesecev po koncu porodniškega dopusta, na zahtevo zadevne delavke pisno navesti pravilno utemeljene razloge za njen odpust. Na podlagi opredeljenega porodniškega dopusta v tem predlogu je vsako slabše obravnavanje žensk zaradi nosečnosti in porodniškega dopusta diskriminacija.

Pravicam iz delovnega razmerja dodaja predlog direktive še nekaj novosti. Delavkam, ki jim delodajalec ne dovoljuje, da bi opravljale svoje delo, ker meni, da ga ne morejo opravljati, ne da bi predložile zdravniško potrdilo o tem, morajo do začetka porodniškega dopusta prejemati plačilo v višini njihove polne plače. Delavke imajo tudi pravico do vrnitve na svoja delovna mesta ali enakovredna tem, kjer pogoji niso slabši, in pravico do izboljšanja delovnih pogojev, do katerih bi bile upravičene med svojo odsotnostjo. Nadomestilo, ki ga prejme delavka v času porodniškega dopusta, se po tem predlogu šteje kot ustrezno, če zagotavlja dohodek, ki je enak znesku zadnje mesečne ali povprečne mesečne plače, za katerega pa lahko nacionalna zakonodaja določi zgornjo mejo. Le-ta ne sme biti nižja od nadomestila, ki ga dobijo delavke v primeru prekinitve dejavnosti iz razlogov, ki so povezani z njihovim zdravjem. Države članice lahko določijo obdobje, ki se upošteva pri izračunu mesečne plače.

Predlog direktive dodaja še obveznost državam članicam, da sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev, da delavke med in po vrnitvi s porodniškega dopusta lahko prosijo za spremembe urnika ter oblik dela, delodajalci pa bi morali biti obvezani te prošnje obravnavati in pri tem upoštevati svoje potrebe ter potrebe delavk. Predlog direktive dodaja še natančna navodila glede varstva pravic omenjenih delavk, na področju dokaznega bremena, viktimizacije, kazni in organa za enakosti (Vlada RS 2009). Republika Slovenija torej podpira vse ostale določbe predloga direktive, zadržke ima samo glede področja ureditve porodniškega dopusta. Predlog predvideva podaljšanje le-tega iz 14 na 18 tednov, ta pa vključuje vsaj 6 tednov obveznega dopusta po porodu. Države članice naj bi zagotovile delavkam, da lahko svobodno izberejo, kdaj vzamejo neobvezni del porodniškega dopusta, pred ali po porodu. Predporodni del porodniškega dopusta se podaljša za čas med predvidenim in dejanskim datumom poroda, ne da bi se preostali del dopusta skrajšal.

RS ima zadržke glede delavkine svobodne izbire o tem, kdaj bo koristila porodniški dopust (ali ga sploh bo pred porodom), saj je v naši zakonodaji uzakonjena obveznost nastopa tega dopusta 28 dni pred porodom, predvsem zaradi zdravja obeh, tako delavke kot tudi otroka. Na tem delu naj bi bil torej predlog sporen pri zagotavljanju varnosti in zdravja matere ter otroka. Daljše trajanje porodniškega dopusta po tem predlogu, naj bi se nanašal samo na mater otroka. V naši zakonodaji ima mati 15 tednov (105 dni, z vključenimi 28 dnevi pred rojstvom otroka) porodniškega dopusta in še dodatnih 260 dni za nego in varstvo otroka, ki lahko nastopi takoj po poteku porodniškega dopusta in

ga lahko izkoristi tudi oče. Naša zakonodaja je na tem mestu ena najbolj naklonjenih materi in otroku v Evropi ter hkrati teži k večji vključenosti očetov v nego in varstvo otroka, saj lahko koristi ta dopust tudi oče otroka (MDDSZ 2009c). Predlog državam članicam nalaga še zagotovitev odobritve dodatnega dopusta v primeru prezgodnjega rojstva otroka, hospitalizacije otroka ob rojstvu, rojstva prizadetega otroka ali rojstva več otrok hkrati. Dolžina dodatnega dopusta mora biti sorazmerna in mora zagotoviti izpolnitev posebnih potreb matere in otroka oziroma otrok. Na trajanje porodniškega dopusta naj tudi ne bi vplivala odsotnost zaradi bolezni ali zapletov zaradi nosečnosti več kot 4 tedne ali več pred porodom (Vlada RS 2009). Predlog direktive je bil doslej obravnavan dvakrat, kdaj bodo dokončno zaključili z obravnavo in sprejeli akt, pa še ni mogoče napovedati.

Direktiva 96/34/ES (Uradni list EU, št. 145/1998) o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC, je bila podpisana v Luksemburgu, 3. junija 1996. Namen te je uveljaviti oblikovan okvirni sporazum o starševskem dopustu med splošnimi medpanožnimi organizacijami, kot so UNICE (Zveza industrijskih in delodajalskih organizacij Evrope), CEEP (Evropski center podjetij v javnem solastništvu in podjetij v splošnem gospodarskem interesu) ter ETUC (Evropska sindikalna konfederacija). V preambuli okvirnega sporazuma je zapisano, da ta predstavlja pobudo, da se minimalni pogoji glede starševskega dopusta in prostih delovnih ur v primeru višje sile določijo kot pomembni dejavniki pri usklajevanju družinskih ter poklicnih obveznosti in pri spodbujanju enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk. Velja pa za vse delavce, moške in ženske, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, ali delovno razmerje, kot ga opredeljuje zakon, kolektivne pogodbe ali prakse, ki veljajo v državi članici.

Direktiva podeljuje moškim in ženskam individualno, neprenosljivo pravico do starševskega dopusta v primeru rojstva ali posvojitve otroka, da bodo lahko skrbeli za otroka, v trajanju največ treh mesecev in do starosti največ 8 let. Starostno mejo določi država članica in/ali uprava in delavci. Podrobnosti glede pogojev dostopa in načina izrabe se določijo z zakonom in/ali kolektivno pogodbo v državi članici.

Direktiva omogoča tudi določene prilagoditve države članice in/ali uprave in delavcev glede: dodelitve starševskega dopusta za polni ali polovični čas, po vnaprej določenih časovnih intervalih ali po izbiri posameznika; ali se dodeli pravica na podlagi obdobja delovne kvalifikacije in/ali dolžine delovne dobe, ki pa ne presega enega leta; glede določitve podrobnih pravil pri izrabi starševskega dopusta, ki jih prilagodijo glede na posebne okoliščine posvojitve; določitve roka za vnaprejšnje obvestilo delavca delodajalcu o tem, kdaj želi izkoristiti pravico do starševskega dopusta, kjer mora navesti tudi začetek in konec tega dopusta; lahko opredelijo tudi, katere so tiste okoliščine, ki omogočajo delodajalcu, po posvetovanju v skladu z nacionalnim zakonom, kolektivnimi pogodbami in prakso, da ta odloži dodelitev starševskega

dopusta iz upravičenih razlogov, ki so povezani z delovanjem podjetja, kot je na primer sezonska narava dela.

Direktiva nalaga državam članicam, da sprejmejo potrebne ukrepe, ki varujejo delavce pred odpustom na podlagi prošnje za koriščenje porodniškega dopusta ali odhoda nanj. Po zaključku dopusta imajo delavci tudi pravico do vrnitve na isto delovno mesto, v kolikor to ni mogoče, pa na podobno ali enakovredno, ki je v skladu s pogodbo o zaposlitvi ali delovnim razmerjem. Pravice, ki jih pridobi delavec, ali pa so v postopku pridobitve na dan, ko se starševski dopust začne, se ohranijo takšne, kot so, do konca dopusta in se takrat tudi uporabijo, vključno z vsemi spremembami, ki izhajajo iz nacionalne zakonodaje, kolektivnih pogodb ali prakse. Države članice imajo tudi dolžnost, da določijo status pogodbe o zaposlitvi ali pogodbenega razmerja za obdobje starševskega dopusta in samostojno uredijo vse stvari, povezane s socialno varnostjo, določeno v direktivi, predvsem zdravstveno varstvo. Direktiva ureja tudi področje prostih delovnih ur v primeru višje sile za nujne družinske obveznosti v primeru bolezni ali nesreče, ko je takojšna prisotnost delavca nepogrešljiva, ter nalaga državam članicam in/ali upravi in delavcem, da sprejmejo vse potrebne ukrepe v skladu z nacionalno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami in/ali prakso, da bodo delavci lahko upravičeno izkoristili svoje pravice. Podrobna pravila, pogoje dostopa ter omejevanje upravičenosti na določeno časovno obdobje na leto in/ali na posamezen primer, določijo prav tako države članice in/ali uprava in delavci. Pomembno je tudi poudariti, da je v končnih določbah direktive zapisano, da države članice lahko uvedejo ugodnejše določbe od tistih, ki so navedene v njej.

V tabeli 3.1 je predstavljen pregled pomembnejših mednarodnih pravnih aktov, ki so bili podlaga za oblikovanje slovenske zakonodaje na področju varstva staršev in nosečnic.

**Tabela 3.1** Mednarodni pravni viri

Pravni vir	Ključna vsebina
<b>OZN</b>	
– Splošna deklaracija človekovih pravic	– državno varstvo družine
– Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah	– zaščita matere pred in po rojstvu
– Mednarodni pakt o političnih in državljanskih pravicah	– državno varstvo družine
– Konvencija o otrokovih pravicah	– zdravstvena zaščita matere pred in po porodu
– Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk	– plačan porodniški dopust,
	– varstvo matere pred in po porodu
<b>MOD</b>	
– Konvencija o varstvu materinstva	– pravica do porodniškega dopusta
– Konvencija o enakih možnostih delavcev in delavk ter njihovem enakem obravnavanju	– varstvo pred odpovejo
	– enake možnosti in dostop do zaposlitve
<b>Svet Evrope</b>	
– Evropska socialna listina - spremenjena	– plačan porodniški dopust
– Priporočilo št. 1074 o družinski politiki	– pravica do starševskega dopusta
	– varstvo pred zdravstveno nevarnimi deli
	– pravica do starševskega dopusta
<b>EU</b>	
– Direktiva o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk ter delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo	– pravica do porodniškega dopusta
	– varstvo pred odpovedjo in nočnim delom
	– pravica do starševskega dopusta
– Direktiva o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu	– varstvo pred odpovejo

OZN je sprejela pomembno Splošno deklaracijo človekovih pravic, dva mednarodna pakta ter dve vsebinsko pomembni konvenciji. MOD je prispevala velik del k varstvu zaposlenih staršev s sprejetjem dveh konvencij. Pri Svetu Evrope sta izpostavljeni predvsem listina in neobvezujoče priporočilo. Ne nazadnje je tudi EU s sprejetjem dveh pomembnih direktiv prispevala k zagotovitvi pravnega varstva nosečnic in staršev.

Mednarodna ureditev kaže, da je to področje zelo pomembno, saj obstaja več pravnih aktov, ki zagotavljajo nosečnicam in staršem pravno varstvo v okviru varovanja družine.



#### **4 UREDITEV VARSTVA NOSEČNIC IN STARŠEV V SLOVENSKI ZAKONODAJI**

Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 40/1993), objavljena 17. 7. 1993, predstavlja podlago za zakonsko oblikovanje, pa tudi vsebinski okvir temeljev družinske politike v Sloveniji. Z oblikovanjem tega dokumenta so želeli spodbuditi drugačno razumevanje socialne politike, predvsem naj bi socialna varnost človeka temeljila na njegovem statusu državljanstva, ne le na njegovi regularni zaposlitvi, upoštevati bi bilo treba tudi pluralnost družinskih oblik ter njihove potrebe in svobodo pri izbiri različnih možnosti. Dolgoročno naj bi model socialne politike stremel k zagotavljanju socialne varnosti čim širšem krogu ljudi in vplival na izboljšanje kakovosti življenja vseh ljudi, ne le določenih.

Resolucija pod pojmom družinske politike označuje celoto socialnih, ekonomskih, pravnih, pedagoških, zdravstvenih, fiskalnih in drugih ukrepov, ki jih določen politično-administrativni sistem izvaja, da bi posredno ali neposredno vplival na življenjske pogoje družin oziroma njenih članov, njihov nastanek in razvoj. Družina predstavlja življenjsko skupnost staršev in otrok. Predstavlja primarni socialni prostor, v katerem se otrok lahko emocionalno in socialno razvija, hkrati pa nosi tudi odgovornost za njegovo blaginjo. Za družino se štejejo tudi vse življenjske skupnosti otrok ter oseb, ki trajno skrbijo zanje: stari starši in vnuki, rejniki in rejenci, skrbniki in otroci pod skrbništvom, pa tudi pari oziroma žene, ki pričakujejo otroke. Vloga družine se kaže tudi v ohranjanju kohezije družbe ter v vplivanju na gospodarski razvoj družbe. Za to, da bi družinska politika delovala celovito, se mora dopolnjevati tudi s socialno, kulturno, ekonomsko, urbanistično, ekološko in drugimi politikami, kjer je družina samo posredni subjekt posameznih ukrepov.

Namen družinske politike je vplivati na pogoje za nastanek in varstvo družin ter njen razvoj, zato je njen temeljni cilj ustvarjanje pogojev za izboljšanje kakovosti življenja vseh družin in za enake možnosti osebnega razvoja vseh članov družine. Iz tega razloga se oblikujejo in sprejemajo ukrepi na ekonomsko-fiskalnem področju, na področju družbenih služb ter drugih dejavnosti, ki se delijo na splošne in personalne, saj s svojimi storitvami podpirajo funkcioniranje družine ali delno prevzamejo njene določene funkcije; na področju zaposlovanja in stanovanjskega gospodarstva.

Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji predstavlja torej podlago za oblikovanje in razumevanje slovenske zakonodaje, ki celovito obravnava družinsko tematiko. V nadaljevanju bom predstavila vsebino členov, pomembnih s stališča diplomske naloge, ki so opredeljeni v Ustavi Republike Slovenije, Zakonu o delovnih razmerjih, Zakonu o varnosti in zdravju pri delu, Zakonu o

starševskem varstvu in družinskih prejemkih ter Zakonu o zakonski zvezi in družinskih razmerjih.

#### **4.1 Ustava Republike Slovenije**

Ustava je pravni akt z najvišjo veljavo v državi, nadrejena je vsem zakonskim in podzakonskim aktom. V splošnih določbah ustava opredeljuje Slovenijo kot demokratično (1. člen), pravno in socialno državo (2. člen). Pojem socialne države naj bi pomenil zagotovitev posameznikom, družinam in nekaterim skupinam določeno stopnjo socialne varnosti. Načelo socialne države je v ustavi natančneje opredeljeno v temeljnih socialnih in ekonomskih pravicah. V ožjem pomenu spadajo pod te pravice med drugim tudi družinske in otrokove pravice, v širšem pomenu pa pravice v povezavi z delom (Kaučič, Grad 2007, 73).

Drugo poglavje ustave zajemajo človekove pravice in temeljne svoboščine. V Sloveniji so vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na katero koli osebno okoliščino (14. člen) in se le-te uresničujejo neposredno na podlagi ustave (15. člen). Država pa je tista, ki na svojem ozemlju varuje te pravice in svoboščine (5. člen). Pod poglavje o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah spada skupina ekonomskih ter socialnih pravic. Ena pomembnejših ekonomskih pravic, ki jih zagotavlja ustava, je nedvomno svoboda dela (49. člen), ki omogoča vsakemu prosto izbiro zaposlitve ter pod enakimi pogoji dostop do vsakega delovnega mesta. Hkrati pa prepoveduje tudi prisilno delo. Pod pogoji, ki jih določa zakon, ima vsakdo tudi pravico do socialne varnosti in zdravstvenega varstva (50. in 51. člen).

Predvsem so na tem mestu pomembne družinske pravice, v sklopu poglavja o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah, ki jih zagotavlja ustava. To so predvsem pravice, ki se nanašajo na zakonsko zvezo in družino (53. člen), pravice in dolžnosti staršev (54. člen), svobodno odločanje o rojstvih otrok (55. člen) ter pravice otrok (56. člen).

V tretjem odstavku 53. člena, ki se osredotoča na zakonsko zvezo in družino, je navedeno, da država varuje družino, materinstvo, očetovstvo, otroke in mladino ter ustvarja za to varstvo potrebne razmere. Država je torej dolžna ustvarjati takšne razmere, znotraj katerih bo zagotovljeno varstvo, predvsem s sprejetjem in uveljavljanjem pravnih predpisov, ki skrbijo za ustanovitev ter delovanje potrebnih služb in ustanov, zlasti pa z zagotavljanjem finančnih sredstev. Bistvo tega varstva je predvsem v varovanju koristi otrok v okviru družine (Kaučič in Grad 2007, 137).

Pravice in dolžnosti staršev so obravnavane v 54. členu, po katerem imajo starši pravico in dolžnost vzdrževati, izobraževati in vzgajati svoje otroke. Ta pravica in dolžnost se jim lahko odvzame ali omeji samo iz razlogov, ki jih zaradi varovanja otrokovih koristi določa zakon. Namen te pravice je zagotoviti otroku možnosti za skladen osebnosti razvoj, zdravo rast in usposobitev za samostojno življenje ter delo.



Oba starša izpolnjujeta te pravice in dolžnosti skupno ter sporazumno (Kaučič in Grad 2007, 137–138).

Odločanje o rojstvih otrok je svobodno (55. člen). Omenjeni člen pravi, da država zagotavlja možnosti za uresničevanje te svoboščine in ustvarja razmere, ki omogočajo staršem, da se odločajo za rojstva svojih otrok. Človek (ženska in moški v generativnem obdobju) ima torej pravico do lastne odločitve o tem, ali bo imel otroke, koliko jih bo imel in kdaj. Država se na tem mestu zavezuje, da bo omogočala svobodno odločanje o rojstvih otrok, hkrati pa tudi spodbujala rojevanje (Kaučič in Grad 2007, 138).

Tudi otroci v ustavi uživajo posebno varstvo in skrb (56. člen). V skladu s svojo starostjo in zrelostjo uživajo vse človekove pravice ter temeljne svoboščine. Zagotovljeno jim je tudi posebno varstvo pred gospodarskim, socialnim, telesnim, duševnim ali drugim izkoriščanjem in zlorabljanjem, kar ureja zakon. Posebno varstvo države uživajo tudi tisti otroci in mladoletniki, za katere starši ne skrbijo, ki nimajo staršev ali pa so brez ustrezne družinske oskrbe. Zakon ureja dve obliki varstva teh otrok in mladoletnikov, to sta rejništvo in skrbništvo.

#### **4.2 Zakon o delovnih razmerjih**

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002 in 103/2007) je bil oblikovan z namenom urejevanja delovnega razmerja, ki se sklepa s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem.

ZDR izrecno prepoveduje vsakršno obliko diskriminacije (6. člen) na podlagi katere koli osebne okoliščine, in sicer tako pri iskalcih zaposlitve, pri zaposlovanju, kakor tudi delavcu v času trajanja delovnega razmerja ter v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi. Med osebne okoliščine ZDR šteje tudi družinsko stanje. Delodajalec mora zagotavljati enako obravnavo delavcu oziroma iskalcu zaposlitve zlasti pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času ter odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Zakon manj ugodno obravnavanje delavcev, ki je povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom, izrecno navaja kot diskriminacijo.

Delodajalec, ki zaposluje nove delavce, je pri objavi prostega delovnega mesta dolžan prijavljene osebe obravnavati enako, ne glede na spol. Omenjena obveznost je zapisana v 25. členu ZDR, ki pravi, da delodajalec ne sme objaviti prostega mesta samo za ženske ali samo za moške, razen, če določen spol predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo, takšna zahteva pa je sorazmerna in upravičena z zakonitim ciljem. Objava prostega mesta tudi ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu, razen v prej omenjenih primerih. Druga točka 26. člena ZDR navaja, da delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od kandidata zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanju, podatkov o nosečnosti,

načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, če ti niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. V nadaljevanju tega člena je še zapisano, da delodajalec ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo omenjenih podatkov ali z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim predpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca. Omenjena pravica kandidata je opredeljena v 27. členu, ki pravi, da kandidat ni dolžan odgovarjati na vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.

V delovnem razmerju je ena glavnih obveznosti delavca, po 34. členu, obveznost obveščanja delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti in o vseh spremembah podatkov, ki vplivajo na izpolnjevanje pravic iz delovnega razmerja. Delodajalec mora po 46. členu varovati delavčeve osebne podatke, torej se ti lahko zbirajo, obdelujejo, uporabljajo in dostavljajo tretjim osebam samo, če je to določeno s tem ali drugim zakonom ali, če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic ter obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z njim. Omenjeno lahko stori samo delodajalec ali delavec, ki ga delodajalec za to posebno pooblasti.

ZDR poleg klasične pogodbe o zaposlitvi pozna tudi različne atipične oblike pogodb. Med omenjenimi lahko izpostavimo predvsem pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, ki se sklene za delovni čas, krajši od polnega delovnega časa (64. člen). ZDR v 66. členu govori o krajšem delovnem času v posebnih primerih in pravi, da ima delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o starševskem dopustu (ZSDP), pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal za polni delovni čas. Omenjeni delavec ima pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti ter druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, kot delavec, ki dela polni delovni čas, če z zakonom ni drugače določeno.

Pogodba o zaposlitvi lahko preneha na različne načine, med drugim tudi z redno ali izredno odpovedjo (75. člen). Delodajalec (86. člen) mora v odpovedi pisno obrazložiti odpovedni razlog ter opozoriti delavca na pravno varstvo in njegove pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Zakon določa tako utemeljene razloge za odpoved, kakor tudi neutemeljene. Neutemeljeni odpovedni razlogi za redno odpoved so naštet v 89. členu ZDR, med drugim so to nega družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševstvu (ZSDP), zakonski stan, družinske obveznosti ter nosečnost.

Delavec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi (112. člen), v kolikor mu delodajalec ni zagotovil enake obravnave v skladu s 6. členom ZDR, ki obravnava prepoved diskriminacije.

Delodajalec lahko v skladu s 96. členom izdela program razreševanja presežnih delavcev, če ugotovi, da bo zaradi poslovnih razlogov potreboval manjše število delavcev za opravljanje dela. V ta program je vključen tudi seznam presežnih delavcev,

100. člen ZDR pa določa, kateri kriteriji se upoštevajo za njihovo določitev, med drugim tudi, ali gre za starša treh ali več mladoletnih otrok ali za edinega hranitelja družine z mladoletnimi otroki. Isti člen (100. člen) tudi določa, da začasna odsotnost delavca z dela zaradi nege družinskega člana ali težje prizadetega invalida, starševskega dopusta ter nosečnost ne sme biti kriterij za določanje presežnih delavcev.

ZDR obravnava posebno varstvo pred odpovedjo (115. člen) in pravi, da delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter ves čas, ko doji otroka, in staršem v času, ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela ter še en mesec po izrabi tega dopusta. Delavkam, v prej omenjenem času ne more prenehati delovno razmerje zaradi odpovedi delodajalca. Če delodajalec ob izreku odpovedi pogodbe o zaposlitvi oziroma v času odpovednega roka ne ve za nosečnost delavke, velja posebno pravno varstvo pred odpovedjo, če delavka takoj oziroma v primeru ovir, ki niso nastale po njeni krivdi, takoj po prenehanju teh, vendar ne po izteku odpovednega roka, obvesti delodajalca o svoji nosečnosti, kar dokazuje s predložitvijo zdravstvenega potrdila. Ne glede na prej omenjene določbe pa lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi in delavcu preneha delovno razmerje, po predhodnem soglasju inšpektorja za delo, če so podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi uvedbe postopka za prenehanje delodajalca.

Delodajalec je po drugem odstavku 137. člena ZDR dolžan izplačati nadomestilo plače v primerih odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta, plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, izobraževanja, z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni in ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca. Sedmi odstavek 137. člena pravi, da če s tem ali drugim zakonom oziroma na njegovi podlagi izdanim predpisom ni določeno drugače, pripada delavcu nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v obdobju zaposlitve v zadnjih treh mesecih ni delal in je za ves čas prejemal nadomestilo plače, je osnova za nadomestilo enaka osnovi za nadomestilo plače v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v celotnem obdobju zadnjih treh mesecev ni prejel niti ene mesečne plače, mu pripada nadomestilo v višini osnovne plače, določene v pogodbi o zaposlitvi. Višina nadomestila ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

V skladu z določbami tega zakona zaradi varstva nosečnosti in starševstva (podrobneje v 190. členu) je delodajalcu prepovedano naložiti opravljanje dela preko polnega delovnega časa delavki ali delavcu (145. člen). Poleg zagotovljenih štirih tednov letnega dopusta, daje 159. člen delavcu, ki neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta ter pravico do enega dodatnega dneva letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti. Delavec ima pravico izrabiti ves letni dopust, ki ni bil izrabljen v tekočem

koledarskem letu (po tretjem odstavku 163. člena), zaradi odsotnosti, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, do 30. junija naslednjega koledarskega leta, če je v koledarskem letu, v katerem mu je bil odmerjen dopust, delal vsaj šest mesecev. Načine izrabe letnega dopusta določa 165. člen, kjer je v 1. točki člena zapisano, da je pri njegovi izrabi treba upoštevati tudi možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter njegove družinske obveznosti. Poleg tega imajo starši šoloobveznih otrok pravico izrabiti najmanj teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic.

Posebno varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva je opredeljeno od 187. do 193. člena ZDR. Delavci imajo zaradi nosečnosti in starševstva pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju (187. člen). V primeru spora zaradi uveljavljanja omenjenega varstva po tem zakonu, je dokazno breme na strani delodajalca. Ta mora delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. ZDR v 188. členu obravnava varstvo podatkov v zvezi z nosečnostjo, kjer določa, da delodajalec v času trajanja delovnega razmerja ne sme zahtevati ali iskati kakršnih koli podatkov o nosečnosti delavke, razen, če to sama dovoli zaradi uveljavljanja svojih pravic v tem času.

Prepoved opravljanja del v času nosečnosti in v času dojenja je opredeljena v 189. členu. V času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, delavka ne sme opravljati del, ki bi lahko ogrozila njeno zdravje ali zdravje otroka zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja ali delovnim pogojem, ki se določijo z izvršilnim prepisom. V kolikor delavka opravlja ta dela v prej omenjenem času, mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali prilagoditvijo delovnega časa, če iz ocene tveganja izhaja nevarnost za njeno zdravje in zdravje otroka. Če delavka opravlja delo po prej omenjenih pogojih, pa se z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali prilagoditvijo delovnega časa ni možno izogniti nevarnosti za zdravje delavke ali zdravje otroka, ji mora delodajalec zagotoviti opravljanje drugega ustreznega dela in plačo, kot da bi opravljala svoje delo, če je to zanjo ugodnejše. Če delodajalec delavki ne zagotovi drugega ustreznega dela, ji mora v času, ko je ta iz tega razloga odsotna z dela, zagotoviti nadomestilo plače v skladu s prvim, drugim, sedmim in devetim odstavkom 137. člena ZDR.

Izvršilni predpis, v katerem se podrobneje določijo dejavniki tveganja, postopki in delovni pogoji, izda minister, pristojen za delo, v soglasju z ministrom, pristojnim za zdravje. To je Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk (Uradni list RS, št. 82/2003). Po tem mora delodajalec za vsa dela, pri katerih obstaja tveganje za izpostavljenost dejavnikom, ki lahko negativno vplivajo na zdravje omenjenih delavk, v okviru ocene tveganja oceniti vrsto, stopnjo in trajanje izpostavljenosti, tveganje za poškodbe in zdravstvene okvare ter določiti in izvesti ustrezne varnostne ukrepe. O vsem tem mora obveščati tudi delavke in njihove predstavnike (3. člen pravilnika). Obveznost delodajalca, da izvede ukrepe,

nastopi z dnem, ko ga delavka z zdravniškim potrdilom obvesti o svojem stanju (4. člen). Pravilnik tudi natančno določa, katerim dejavnikom delavke ne smejo biti izpostavljene (5. in 6. člen).

ZDR v 190. členu, kjer govori o varstvu v času nosečnosti in starševstva v povezavi z nočnim in nadurnim delom, določa, da se delavcu, ki neguje otroka, starega do treh let, lahko naloži opravljanje nadurnega dela ali dela ponoči samo po njegovem predhodnem pisnem soglasju. Delavka v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka, ne sme opravljati nadurnega dela ali dela ponoči, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka. Enemu od delavcev - staršev, ki ima otroka, mlajšega od sedem let ali hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo in tistemu, ki živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo ter varstvo, se sme naložiti, da opravlja nadurno delo ali delo ponoči samo po njegovem predhodnem pisnem soglasju.

Starševski dopust v 191. členu zavezuje delodajalca, da zagotavlja pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa delavcu zaradi izrabe starševskega dopusta, določenega z zakonom. Delavec je dolžan obvestiti delodajalca o začetku in načinu izrabe prej omenjenih pravic v roku 30 dni pred začetkom izrabe pravic, razen če zakon, ki ureja starševski dopust (ZSDP) ne določa drugače. Delavec, ki izrablja starševski dopust, ima po 192. členu pravico do nadomestila plače v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust.

Pravica doječe matere v 193. členu zagotavlja delavki, ki doji otroka in dela s polnim delovnim časom, pravico do odmora za dojenje med delovnim časom, ki traja najmanj eno uro dnevno. Pravica do nadomestila plače za čas tega odmora se uresničuje v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust (ZSDP).

Po 204. členu ima delavec pravico, v kolikor meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, pisno zahtevati, da delodajalec odpravi kršitev oziroma, da izpolni svoje obveznosti. Inšpektorat za delo izvaja nadzor nad izvajanjem zakonskih določb zakona, izvršilnimi predpisi, kolektivnimi pogodbami in splošnimi akti delodajalca (227. člen). Inšpektorat ima tudi pravico in dolžnost, da po opravljenem inšpekcijskem nadzoru delodajalcu z odločbo odredi, da mora ta zagotoviti izvajanje zakona v primerih kršitve določb.

Ne nazadnje lahko omenim še 211. člen, ki delodajalcu daje pravico v skladu s pogodbo o zaposlitvi, da začasno napoti delavca na delo v tujini. Delavec lahko to napotitev odkloni, če obstajajo opravičeni razlogi, kot so: nosečnost; varstvo otroka, ki še ni dopolnil sedem let starosti; vzgoja in varstvo otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti, če delavec živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo ter varstvo in podobno.

### **4.3 Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih**

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 110/2006 in 10/2008) ureja zavarovanje za starševsko varstvo in pravice, ki iz tega izhajajo, družinske prejemke, pogoje ter postopek za uveljavljanje posameznih pravic in druga vprašanja glede izvajanja tega zakona (1. člen). Pravice, ki izhajajo iz tega zakona, so pravice iz naslova zavarovanja za starševsko varstvo in pravice do družinskih prejemkov. Omenjeno je vezano na otroka, uveljavlja pa jih lahko eden od staršev, razen, če zakon ne določa drugače (2. člen).

Prvi del ZSDP ureja (5. člen) sistem zavarovanja za starševsko varstvo in pravice, ki iz tega izhajajo ter postopek njihovega uveljavljanja. Z zavarovanjem se zavarovancem po načelih vzajemnosti in solidarnosti zagotavljajo pravice, vezane na starševske obveznosti. Če vplačani prispevki ne zadoščajo za pokrivanje obveznosti za pravice, ki izhajajo iz zavarovanja, se sredstva zagotavljajo iz drugih proračunskih virov. Pravice, ki izhajajo iz zavarovanja za starševsko varstvo, so starševski dopust, starševsko nadomestilo ter pravica do krajšega delovnega časa in pravica do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševskega varstva (7. člen).

Drugi del zakona ureja pravice do družinskih prejemkov (56. člen). Družinski prejemki so denarni prejemki, ki obsegajo: starševski dodatek, pomoč ob rojstvu otroka, otroški dodatek, dodatek za veliko družino, dodatek za nego otroka in delno plačilo za izgubljeni dohodek (57. člen).

#### **4.3.1 Starševski dopust**

Določbe o starševskem dopustu so podrobneje obravnavane od 13. do 37. člena ZSDP. Vrste starševskega dopusta so: porodniški dopust, očetovski dopust, dopust za nego in varstvo otroka ter posvojiteljski dopust. Dopust velja za polno odsotnost z dela (13. člen). Pravico do starševskega dopusta imajo starši ali druge osebe, če so zavarovane po tem zakonu (14. člen). ZSDP nalaga delodajalcem obveznost zagotovitve odsotnosti z dela zaradi izrabe starševskega dopusta (15. člen). Naloga delavca pa je, da obvesti delodajalca (16. člen) o nameri izrabe starševskega dopusta 30 dni pred predvidenim nastopom dopusta. V 15 dneh po priznanju pravice center za socialno delo obvesti delodajalca oziroma pristojni organ za registracijo samostojne dejavnosti, v kolikor ta začasno preneha z dejavnostjo.

##### **a) Porodniški dopust**

Pravico do porodniškega dopusta ima mati (17. člen), v trajanju 105 dni. ZSDP v 18. členu določa, v katerih primerih preneha pravica do porodniškega dopusta. V primeru, da mati rodi mrtvega otroka ali če zapusti otroka ob rojstvu oziroma po rojstvu otroka, ima pravico do porodniškega dopusta še 42 dni od dneva poroda. Če otrok umre

v času porodniškega dopusta, ima mati pravico do tega v obsegu, kot ga je do dneva smrti otroka že izrabila, vendar najmanj 42 dni od rojstva otroka. Po smrti otroka pripada materi največ 10 dni porodniškega dopusta. V primeru, da mati zapusti otroka v času porodniškega dopusta, pa je že izrabila 42 dni dopusta, nima več pravice do tega od naslednjega dne, ko je zapustila otroka. Porodniški dopust mati izrabi (19. člen) v strnjem nizu v obliki polne odsotnosti z dela in mora nastopiti 28 dni pred predvidenim datumom poroda, ki ga določi ginekolog. Če mati dopusta ne nastopi v tem roku, neizrabljenega dela ne more izrabiti po otrokovem rojstvu, razen v primeru, če je porod nastopil pred predvidenim datumom. Če mati še ni nastopila porodniškega dopusta na dan poroda, nastopi porodniški dopust z dnem rojstva otroka.

b) *Očetovski dopust*

ZSDP daje pravico do porodniškega dopusta očetu (20. člen) v primeru smrti matere, če ta zapusti otroka ali, če ta na podlagi mnenja pristojnega zdravnika trajno oziroma začasno ni sposobna za samostojno življenje in delo. Oče ima pravico do porodniškega dopusta v obsegu, kot ga ima mati, zmanjšanim za toliko dni, kolikor je mati to pravico že izrabila, najmanj pa za 28 dni. Pravico do porodniškega dopusta ima v soglasju z materjo tudi oče otroka v primerih, ko rodi otroka mati, mlajša od 18 let in ima status vajenke, učenke, dijakinje oziroma študentke. V tem primeru traja dopust 77 dni in se skrajša za toliko dni, kolikor je otrok star, ko oče nastopi porodniški dopust. Oče ima pravico do porodniškega dopusta le pod pogojem, če dejansko neguje in varuje otroka.

Tudi druga oseba ima pravico do porodniškega dopusta (21. člen) v obsegu, kot ga ima mati, zmanjšanim za toliko dni, kolikor sta mati in oče že izrabila to pravico. Pravico do porodniškega dopusta ima v soglasju z materjo lahko eden od starih staršev otroka v primerih, ko rodi otroka mati, mlajša od 18 let in ima status vajenke, učenke, dijakinje oziroma študentke. V tem primeru traja dopust 77 dni in se skrajša še za toliko dni, kolikor je otrok star, ko druga oseba nastopi porodniški dopust.

ZSDP določa obveznost obveščanja delodajalca o izrabi porodniškega dopusta (22. člen), tako za mater, očeta kakor tudi v primerih, ko dopust izrabi druga oseba. Če mati rodi otroka preden je o izrabi obvestila delodajalca, ga mora obvestiti v 3 dneh po rojstvu otroka, razen, če njeno zdravstveno stanje tega ne dopušča. Če mati sklepa delovno razmerje v 58 dneh pred predvidenim datumom poroda, ga mora obvestiti o nastopu porodniškega dopusta ob sklenitvi delovnega razmerja. Tudi oče in druga oseba morata obvestiti delodajalca o izrabi porodniškega dopusta najkasneje v 3 dneh od nastopa razloga za izrabo porodniškega dopusta.

Oče ima pravico do očetovskega dopusta ob rojstvu otroka oziroma otrok, v trajanju 90 dni, kije neprenosljiva (23. člen). Oče pa nima pravice do očetovskega dopusta, če mati rodi mrtvega otroka ali mu je odvzeta roditeljska pravica oziroma so

prepovedani stiki z otrokom skladno s posebnim zakonom ali pa, če otrok živi pri materi ali drugi osebi ter oče ne varuje in ne neguje otroka. Če pa oče vendarle izrabi očetovski dopust pred nastopom omenjenih razlogov, mu pripada pravica v obsegu, kolikor ga je že izrabil preden so nastopili ti razlogi za prenehanje pravice (24. člen). Načini izrabe očetovskega dopusta so določeni v 25. členu, kjer je določeno, da mora oče izrabiti navedeni dopust do dopolnjenega šestega meseca otrokove starosti, v trajanju najmanj 15 dni in v obliki polne odsotnosti z dela (nima pa pravice do izrabe tega dela dopusta, v kolikor koristi porodniški dopust) ter preostalih 75 dni najdalj do tretjega leta otrokove starosti.

*c) Dopust za nego in varstvo otroka*

Pravico do dopusta za nego in varstvo otroka v trajanju 260 dni, neposredno po preteku porodniškega dopusta, ima eden od staršev. Dopust za nego in varstvo otroka se podaljša za dodatnih 90 dni ob rojstvu dvojčkov, ob rojstvu več hkrati živo rojenih otrok se za vsakega nadaljnjega otroka podaljša za dodatnih 90 dni, ob rojstvu otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, pa se ta podaljša za dodatnih 90 dni na podlagi mnenja zdravniške komisije. Ob rojstvu nedonošenčka se podaljša za toliko dni, kolikor dni je bila nosečnost krajša od 260 dni. Dopust za nego in varstvo otroka se podaljša tudi v primeru, ko starša že ob rojstvu otroka varujeta in vzgajata še najmanj dva otroka do starosti 8 let, za 30 dni, za tri otroke do 60 dni in za štiri otroke do 90 dni. Vse omenjene pravice iz tega člena (26. člen) se seštevajo. Del dopusta v trajanju največ 75 dni pa se lahko prenese in izrabi najdalj do 8. leta otrokove starosti (26. člen).

O izrabi dopusta za nego in varstvo otroka (29. člen) se morata starša pisno dogovoriti 30 dni pred potekom porodniškega dopusta, dogovor pa morata nato predložiti centru za socialno delo skupaj z zahtevo za uveljavljanje pravice. Z njim seznanita tudi svoja delodajalca. Pisni dogovor preneha veljati v primeru nastopa smrti enega od staršev, če eden od njiju zapusti otroka ali pa, če je eden od staršev na podlagi mnenja pristojnega zdravnika trajno oziroma začasno nesposoben za samostojno življenje in delo. Lahko pa pride tudi do spremembe dogovora, če nastopi razlog za podaljšanje dopusta za nego in varstvo otroka v času tega dopusta, če se pričakuje rojstvo drugega otroka ali pa v primeru nastopa drugih okoliščin, ki vplivajo na predhodno odločitev staršev (kot je bolezen, ki traja daljše obdobje, napotitev enega od staršev na delo v tujino, izobraževanje, izguba oziroma sprememba zaposlitve). Če se starša ne moreta dogovoriti o izrabi dopusta, ali pa je njuna odločitev v nasprotju s koristjo otroka, odloči o tem center za socialno delo, ki pri tem upošteva koristi otroka. V primeru, da izrabi dopust samo eden od staršev, ni treba skleniti pisnega dogovora (29. člen). Dopust za nego in varstvo otroka se izrabi v strnjenem nizu v obliki polne ali delne odsotnosti z dela, časovna razporeditev delne odsotnosti z dela pa je stvar dogovora starša in delodajalca (30. člen). ZSDP v 31. členu določa, da oba starša ne



moreta hkrati izrabljati dopusta za nego in varstvo otroka v obliki polne odsotnosti z dela, razen ob rojstvu dveh ali več živorojenih otrok hkrati, otroka, ki potrebuje posebno nego ali otroka v družini, v kateri starša že ob njegovem rojstvu o varujeta in vzgajata najmanj dva otroka do starosti 8 let oziroma, če varujeta ter negujeta otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo. Starša morata obvestiti svojega delodajalca o spremembi izrabe dopusta za nego in varstvo otroka v treh dneh, ko je nastopil razlog za spremembo pisnega dogovora. V primeru izrabe prenesenega dopusta mora delavec ravno tako obvestiti delodajalca o svoji odsotnosti v treh dneh pred nastopom le-tega, kadar ga izrabi po dnevih, v petnajstih dneh pred nastopom pa, če ga izrabi v strnjenem nizu (33. člen ZSDP).

Druga oseba ima tudi pravico do dopusta za nego in varstvo otroka v obsegu, kot ga imata mati oziroma oče, zmanjšanim za toliko dni, kolikor sta mati in oče to pravico že izrabila. V soglasju z materjo ima pravico do dopusta za nego in varstvo otroka tudi eden od starih staršev otroka v primerih, ko rodi otroka mati, mlajša od 18 let in ima status vajenke, učenke, dijakinje oziroma študentke (34. člen ZSDP).

#### *d) Posvojiteljski dopust*

Posvojitelj oziroma oseba, ki ji je otrok zaupan v vzgojo in varstvo z namenom posvojitve v skladu s posebnim predpisom, ima pravico do posvojiteljskega dopusta, ki ga nastopi najpozneje 30 dni po namestitvi otroka v družino z namenom posvojitve: za otroka, starega od 1 do 4 let, v trajanju 150 dni, za otroka starega, od 4 do 10 let, pa v trajanju 120 dni. V skladu z zakonom pa oseba nima pravice do posvojiteljskega dopusta, če je za istega otroka izrabila pravico do porodniškega dopusta, očetovskega dopusta oziroma dopusta za nego in varstvo otroka ali pravico do starševskega dodatka. Če je bil dopust za nego in varstvo otroka izrabljen v manjšem obsegu kot 150 dni, se osebi prizna posvojiteljski dopust, vendar zmanjšan za dneve izrabe dopusta za nego in varstvo otroka ter očetovskega dopusta. Pravice do posvojiteljskega dopusta tudi nima oseba, če posvoji otroka svojega zakonca (35. člen ZSDP). Posvojiteljski dopust se lahko izrabi v strnjenem nizu ob polni ali delni odsotnosti z dela, enega ali obeh staršev hkrati, pri čemer skupno trajanje dopusta ne sme preseči 150 dni oziroma 120 dni (36. člen ZSDP). Posvojitelj oziroma oseba, ki ji je otrok zaupan v vzgojo in varstvo z namenom posvojitve, mora delodajalca obvestiti o izrabi posvojiteljskega dopusta najkasneje v treh dneh od nastopa razloga za izrabo tega dopusta (37. člen ZSDP).

#### **4.3.2 Starševsko nadomestilo**

Pravica do starševskega nadomestila obsega: porodniško nadomestilo, očetovsko nadomestilo, nadomestilo za nego in varstvo otroka ter posvojiteljsko nadomestilo (38. člen ZSDP). Pravico do starševskega nadomestila imajo tiste osebe, ki imajo pravico do starševskega dopusta in so bile zavarovane po tem zakonu pred dnem nastopa

posamezne vrste starševskega dopusta. Pravico do starševskega nadomestila imajo tudi tiste osebe, ki nimajo pravice do starševskega dopusta, če so bile zavarovane po tem zakonu najmanj 12 mesecev v zadnjih treh letih pred uveljavljanjem omenjene pravice. Pravica do starševskega nadomestila izključuje prejemanje drugih nadomestil po predpisih, ki urejajo zdravstveno zavarovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti ter plačilo prispevkov za socialno varnost zaradi dela s krajšim delovnim časom, zaradi starševstva in prejemanje delnega plačila za izgubljeni dohodek po tem zakonu (39. člen ZSDP). Ob izpolnjevanju omenjenih pogojev pripada zavarovancu:

- pravica do porodniškega nadomestila v času trajanja porodniškega dopusta;
- pravica do očetovskega nadomestila v času očetovskega dopusta v trajanju 15 dni, za 75 dni pa mu RS zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače;
- pravica do nadomestila za nego in varstvo otroka v času dopusta za nego ter varstvo otroka;
- pravica do posvojiteljskega nadomestila v času trajanja posvojiteljskega dopusta.

V času prejemanje starševskih nadomestil so upravičenci do starševskih nadomestil obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovani ter zavarovani za primer brezposelnosti in za starševsko varstvo. Prispevek zavarovanca plačuje upravičenec, prispevek delodajalca pa RS v skladu z zakonom, ki ureja posamezno področje. Navedeni upravičenci so zdravstveno zavarovani za primer bolezni in poškodbe izven dela, in sicer za plačilo zdravstvenih storitev, za povračilo potnih stroškov, pogrebno in posmrtnino (42. a člen ZSDP). Pravica do starševskega nadomestila preneha, če pristojna inšpekcija za delo ugotovi, da oseba v času izrabe starševskega dopusta dela. Pravica preneha tudi osebi iz drugega odstavka 39. člena (to je oseba, ki nima pravice do starševskega dopusta, je pa bila zavarovana po tem zakonu najmanj 12 mesecev v zadnjih treh letih pred uveljavljanjem pravice do starševskega nadomestila), če začne delati oziroma začne opravljati samostojno dejavnost (45. člen ZSDP).

#### **4.3.3 Pravice iz naslova krajšega delovnega časa**

Eden od staršev, ki neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti, ima pravico delati krajši delovni čas (48. člen ZSDP). Tudi eden od staršev, ki neguje in varuje težje gibalno oviranega otroka ali zmerno ali težje duševno prizadetega otroka, ima pravico delati krajši delovni čas tudi po tretjem letu starosti otroka, vendar ne dlje kot do 18. leta starosti otroka. Krajši delovni čas mora obsegati najmanj polovično tedensko delovno obveznost. Delodajalec delavcu zagotavlja pravico do plače po dejanski delovni obveznosti, RS pa mu zagotavlja do polne delovne obveznosti plačilo prispevkov za

socialno varstvo od sorazmernega dela minimalne plače. RS plačuje prispevke zavarovanca in delodajalca za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti, za starševsko varstvo, zdravstveno zavarovanje, prispevke za primer bolezni in poškodbe izven dela, pravice do zdravstvenih storitev, povračila potnih stroškov, pogrebno in posmrtnino (48. člen ZSDP). Enaka pravica velja tudi za enega od staršev, ki neguje in varuje dva otroka ter lahko podaljša to pravico do dopolnjenega šestega leta starosti mlajšega otroka (48. b člen ZSDP). Eden od staršev, ki zapusti trg dela zaradi nege in varstva štirih ali več otrok, ima pravico do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva do dopolnjenega desetega leta starosti najmlajšega otroka (48. c člen ZSDP).

#### **4.3.4 Družinski prejemki**

##### *a) Starševski dodatek*

Starševski dodatek je denarna pomoč staršem, kadar po rojstvu otroka le-ti niso upravičeni do starševskega nadomestila (58. člen ZSDP). Pravico do starševskega dodatka ima mati 77 dni od rojstva otroka, v kolikor imata oba z otrokom stalno prebivališče in sta državljana RS. Po 77. dnevu po rojstvu otroka pa ta pravica pripada enemu od staršev, na podlagi njunega pisnega dogovora. Oče ima tudi v obdobju 77 dni po rojstvu otroka pravico do starševskega dodatka pod enakimi pogoji kot mati, v kolikor mati umre, zapusti otroka ali, če je na podlagi mnenja pristojnega zdravnika trajno oziroma začasno nesposobna za samostojno življenje in delo. Druga oseba ima enako pravico do starševskega dodatka pod enakimi pogoji kot starša, če dejansko neguje in varuje otroka, zmanjšano za toliko dni, kolikor sta starša to pravico že izrabila (59. člen ZSDP). Pravica do starševskega dodatka traja 365 dni od rojstva otroka (61. člen ZSDP), preneha pa z naslednjim dnevom, ko niso več izpolnjeni zakonski pogoji (62. člen ZSDP).

##### *b) Pomoč ob rojstvu otroka*

Pomoč ob rojstvu otroka je enkratni denarni prejemek, namenjen nakupu opreme za novorojenca. Namesto tega prejemka se lahko v enaki vrednosti zagotovi oprema za novorojenca v obliki zavitka (63. člen ZSDP). Pravico do pomoči ob rojstvu otroka ima vsak otrok, katerega mati ali oče imata stalno prebivališče v RS (64. člen ZSDP).

##### *c) Otroški dodatek*

Otroški dodatek predstavlja staršem dopolnilni prejemek za preživljanje, vzgojo in izobraževanje otroka, kadar dohodek na družinskega člana ne presega zgornje meje dohodkovnega razreda po tem zakonu. Dohodkovni razred je določen v odstotku od povprečne mesečne plače vseh zaposlenih v RS za koledarsko leto pred vložitvijo zahteve. Višina otroškega dodatka se določi glede na uvrstitev družine v dohodkovni

razred (65. člen ZSDP). Otrok, ki je upravičen do otroškega dodatka, je oseba do dopolnjenega 18. leta starosti, starejša oseba pa, če se šola, do dopolnjenega 26. leta starosti. Izjemoma se za otroka lahko šteje tudi oseba po tej starosti, če traja njeno šolanje na visoki stopnji pet ali šest let, ali če oseba zaradi daljše bolezni ali poškodbe ali služenja vojaškega roka med šolanjem ni končala šolanja v predpisanem roku. V tem primeru se status otroka podaljša za toliko časa, kolikor se je šolanje zaradi teh razlogov podaljšalo (70. člen ZSDP).

d) *Dodatek za veliko družino*

Dodatek za veliko družino je letni prejemek, namenjen družini z več otroki (76. člen ZSDP). Za veliko se po tem zakonu šteje družina, ki ima v koledarskem letu vsaj en dan tri ali več otrok (3. člen ZSDP). Pravico do dodatka za veliko družino ima eden od staršev, če imajo ta in otroci skupno stalno prebivališče v RS. Pravico ima tudi eden od otrok, kadar trije ali več otrok iz iste družine živijo brez staršev (77. člen ZSDP).

e) *Dodatek za nego otroka*

Dodatek za nego otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, je denarni dodatek za otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo in je namenjen kritju povečanih življenjskih stroškov, ki jih ima zaradi tega družina (80. člen ZSDP). Pravico do tega dodatka ima eden od staršev ali druga oseba, v kolikor ima otrok stalno prebivališče v RS. Pravica se uveljavlja na podlagi mnenja zdravniške komisije (81. člen ZSDP). Pravica do dodatka za nego otroka traja za obdobje, ko se otroku zagotavlja posebno varstvo zaradi zdravstvenih razlogov do 18. leta ali do dopolnjenega 26. leta starosti, v kolikor se šola (83. člen ZSDP).

f) *Delno plačilo za izgubljeni dohodek*

Delno plačilo za izgubljeni dohodek je osebni prejemek, ki ga prejme eden od staršev, kadar prekine delovno razmerje ali začne delati krajši delovni čas zaradi nege in varstva otroka s težko motnjo v duševnem razvoju ali težko gibalno oviranega otroka (to so otroci, ki potrebujejo posebno nego in varstvo). Pravico ima tudi eden od staršev, ki neguje ali varuje dva ali več otrok z zmerno oziroma težjo motnjo v duševnem razvoju ali zmerno oziroma težjo gibalno oviranostjo. Mesečna višina delnega plačila za izgubljeni dohodek je minimalna plača, če pa eden od staršev dela s krajšim delovnim časom, mu pripada sorazmerni del delnega plačila (84. člen ZSDP). Pravico delnega plačila za izgubljeni dohodek ima eden od staršev, dokler so izpolnjeni pogoji oziroma najdalj do 18. leta starosti otroka. V primeru smrti otroka eden od staršev obdrži to pravico še 3 mesece po otrokovi smrti (87. člen ZSDP).

#### **4.4 Zakon o varnosti in zdravju pri delu**

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 56/1999 in 64/2001) obsega pravice in dolžnosti delodajalcev ter delavcev v povezavi z varnim in zdravim delom ter ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu (1. člen). Delodajalec je po ZVZD (5. člen) dolžan zagotoviti varnost in zdravje delavcev v povezavi z delom in izvajati takšne ukrepe, s katerimi preprečuje nevarnosti pri delu, obvešča in usposablja delavce ter z ustrežno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi zagotovi varnost in zdravje delavcev. Pri oblikovanju ukrepov delodajalec izhaja iz temeljni načel (6. člen ZVZD): izogibanje tveganjem; ocenjevanje tveganj, ki se jim ni mogoče izogniti; obvladovanje tveganj pri njihovem viru; prilagajanje dela posamezniku z ustreznim oblikovanjem delovnega mesta in delovnega okolja, izbiro delovne opreme ter delovnih in proizvodnih metod; zagotavljanje ukrepov za ohranitev in krepitev zdravja; prilagajanje tehničnemu napredku; nadomeščanje nevarnega z manj nevarnim ali nenevarnim; razvijanje celovite varnostne politike, ki vključuje tehnologijo, organizacijo dela, delovne pogoje, medčloveške odnose ter dejavnike delovnega okolja; dajanje prednosti splošnim varnostnim ukrepom pred posebnimi ter dajanje ustreznih navodil in obvestil delavcem.

Vse dolžnosti delodajalca po tem zakonu predstavljajo hkrati tudi pravice delavca v zvezi z zagotavljanjem njegove varnosti in zdravja pri delu (7. člen), in zagotavljanjem delovnega okolja, ki mu to omogoča (8. člen), medtem ko se dolžnosti delavca nanašajo predvsem na njegovo spoštovanje in izvajanje ukrepov za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu (9. člen ZVZD).

Iz ZVZD lahko predvsem izpostavim tri člene, in sicer 14., 23. in 33.. Prvi člen, ki je pomembno vplival na zakonsko ureditev varstva nosečnic in staršev, je 14., ki spada pod poglavje obveznosti delodajalca. V njem je zapisano, da mora vsak delodajalec izdelati in sprejeti izjavo o varnosti v pisni obliki, s katero določi način ter ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Izjavo mora dopolnjevati ob vsaki novi nevarnosti in spremembi ravni tveganja. Izjava o varnosti temelji na ugotovitvi možnih vrst nevarnosti in škodljivosti na delovnem mestu ter v delovnem okolju in oceni tveganja za nastanek poškodb ter zdravstvenih okvar. Minister, pristojen za delo, v sodelovanju z ministrom, pristojnim za zdravstvo, določi in predpiše način izdelave izjave o varnosti, njeno vsebino ter podatke, na katerih mora temeljiti ocena tveganja glede na velikost podjetja in naravo dejavnosti.

V drugem odstavku 23. člena ZVZD je zapisano, da mora delodajalec delavce seznaniti o vrstah nevarnosti na delovnem mestu in o varnostnih ukrepih, potrebnih za preprečevanje nevarnosti ter zmanjšanje škodljivih posledic. Delodajalec mora zagotoviti obveščenost nosečih delavk, mladih delavcev, starejših in delavcev z

zmanjšano delovno zmožnostjo o rezultatih ocenjevanja tveganja ter o ukrepih delodajalca za varnost in zdravje teh delavcev pri delu.

Tretji odstavek 33. člena ZVZD daje delavcu pravico do odklonitve dela v primeru, da dela več kot polni delovni čas oziroma ponoči, če bi mu v skladu z mnenjem pooblaščenega zdravnika takšno delo poslabšalo zdravstveno stanje.

#### **4.5 Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih**

Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih (Uradni list RS, št. 69/2004) v celoti ureja materialno-pravna vprašanja zakonske zveze, pa tudi različne oblike razmerij, tako med samima zakoncema, zunajzakonskima partnerjema, področje istospolne partnerske skupnosti, razmerje med otrokom in starši, skrbniški odnos, rejništvo ter posvojitev (Bohinc, Cerar in Rajgelj 2006, 559).

Družina je po ZZZDR opredeljena kot življenjska skupnost staršev in otrok, ki zaradi koristi otrok uživa posebno varstvo (2. člen). ZZZDR v 4. členu določa, da imajo starši pravico in dolžnost, da z neposredno skrbjo, s svojim delom ter dejavnostjo zagotavljajo uspešen telesni in duševni razvoj svojih otrok. Zaradi zdrave rasti, skladnega osebnostnega razvoja in usposobitve za samostojno življenje ter delo imajo starši pravice in dolžnosti, da skrbijo za življenje, osebnostni razvoj, pravice ter koristi svojih mladoletnih otrok. Te pravice in dolžnosti sestavljajo roditeljsko pravico, katera pripada skupaj materi in očetu.

Pomemben je tudi 10. člen zakona, v katerem je določeno, da pogoje za varstvo in pomoč družini po tem zakonu zagotavlja država. Vpliv države lahko izpostavim tudi v 15. členu, ki pravi, da država s sistemom vzgoje in izobraževanja, zdravstva ter socialnega varstva omogoča ljudem, da se vsestransko pripravijo na skladno družinsko življenje in jim pomaga v njihovih medsebojnih razmerjih ter pri izvrševanju roditeljske pravice. V povezavi s 55. členom Ustave RS, ki govori o svobodnem odločanju o rojstvu otrok, lahko izpostavim 45. člen ZZZDR, ki pravi, da zakonca svobodno odločata o rojstvu otrok in imata enake pravice ter dolžnosti do njih.

V tabeli 4.1 je narejen pregled slovenske delovne in socialne zakonodaje, ki nosečnicam in staršem zagotavlja pravno varstvo. Komentar odraža bistvo posameznega pravnega vira.

**Tabela 4.1** Slovenski pravni viri

<b>Pravni vir</b>	<b>Ključna vsebina</b>	<b>Komentar</b>
Ustava RS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- državno varstvo družine</li> <li>- svobodno odločanje za otroke</li> </ul>	Ustava zagotavlja državno varstvo družine in ustvarjanje potrebnih razmer.
ZDR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- varstvo pred odpovedjo</li> <li>- posebno varstvo zaradi nosečnosti in starševstva</li> <li>- prepoved opravljanja določenih del, nočnega dela</li> <li>- odmor za dojenje</li> </ul>	Zagotovitev varstva pred odpovedjo, pri opravljanju določenih del, nočnega dela, pravica do krajšega delovnega časa in starševskega dopusta.
ZSDP	<ul style="list-style-type: none"> <li>- pravice iz zavarovanja za starševsko varstvo</li> <li>- družinski prejemki</li> </ul>	Iz zavarovanja izhajajo starševski dopust, starševsko nadomestilo in pravica do krajšega delovnega časa. Družinski prejemki zajemajo starševski dodatek, pomoč ob rojstvu otroka, otroški dodatek, dodatek za veliko družino, dodatek za nego otroka in delno plačilo za izgubljeni dohodek.
ZVZD	<ul style="list-style-type: none"> <li>- izjava o varnosti</li> <li>- nevarnosti na delu in varnostni ukrepi</li> </ul>	Delodajalec oblikuje izjavo o varnosti in oblikuje varnostne ukrepe.
ZZZDR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- opredelitev družine</li> <li>- zagotovitev državnega varstva</li> </ul>	Zaradi koristi otrok družina uživa posebno varstvo, katero zagotavlja država.





## **5 CERTIFIKAT DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE**

V nekaterih slovenskih podjetjih se zavedajo, da imajo delavci v današnjem času veliko težav pri uskladitvi poklicnega in družinskega življenja. Certifikat Družini prijazno podjetje predstavlja primer dobre prakse, saj se podjetja ob njegovi pridobitvi tudi formalno zavežejo k zagotavljanju boljših delovnih pogojev vseh delavcev. V ta namen so v podjetjih v svoje poslovanje uvedli določene ukrepe, ki v kombinaciji z zagotovljenimi pravnimi pravicami omogočajo delavcem boljše pogoje pri izpolnjevanju družinskih obveznosti, ne da bi zato trpele njihove poklicne ambicije. Po v diplomski nalogi predstavljenih pravnih podlagah varstva staršev in nosečnic predstavlja certifikat stanje v praksi pri določenih podjetjih, kjer se vendarle zavedajo pomembnosti pomena družine. V tem poglavju torej predstavljam bistvo certifikata Družini prijazno podjetje, kaj njegova uvedba pomeni za podjetje, pa tudi pričakovane koristi, ki jih podjetja od tega lahko pričakujejo. Primer uvedenih ukrepov v izbranem podjetju bo samo še podrobneje prikazal, kaj pravzaprav prinaša ta certifikat za posamezno podjetje.

### **5.1 Predstavitev pomena certifikata**

Certifikat Družini prijazno podjetje je relativno nov projekt, ki se je pojavil na slovenskem trgu pod vodstvom neprofitne nevladne organizacije Ekvilib kot nosilke certificiranja, v sodelovanju z Ministrstvom RS za delo, družino in socialne zadeve, Fakulteto za družbene vede, Konfederacijo sindikatov Slovenije Pergam, Združenjem delodajalcev Slovenije, Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije ter več drugih zunanjih sodelavcev in sindikatov. Certifikate so začeli podeljevati leta 2007, skupno so jih do leta 2008 podelili 43 slovenskim podjetjem, trenutno je v postopek pridobitve certifikata vključenih 17 podjetij. Ta certifikat je primeren za katero koli podjetje, ne glede na velikost, naravo poslovanja ali organiziranost, edina obstoječa pogoja pa sta, da je podjetje pravna oseba, ki je registrirana ali deluje v Slovenije in ima vsaj 10 zaposlenih. Certifikat je bil oblikovan z namenom omogočiti delavcem lažje usklajevanje družinskega in delovnega življenja (Zavod Ekvilib 2009).

Certifikat Družini prijazno podjetje je svetovalno-revizorski postopek, ki ima funkcijo ocenjevanja in svetovanja delodajalcem, katera orodja uporabljati za boljše upravljanje s človeškimi viri v kontekstu usklajevanja poklicnega in družinskega življenja delavcev. Na podlagi ocene dejanskega stanja se s pomočjo notranjega ocenjevalca ali svetovalca podjetje odloči za način vpeljave rešitev (oziroma konkretnih ukrepov), s ciljem izboljšanja organizacije in delovnega okolja, kar privede do boljšega usklajevanja družinskega in poklicnega življenja (Zavod Ekvilib 2009). Po tem, ko revizorski svet pozitivno oceni načrt podjetja o implementaciji in izvedbi izbranih ukrepov, podjetje najprej pridobi osnovni certifikat Družini prijazno podjetje. Podjetje

se s tem zaveže, da bo izbrane ukrepe izvedlo v triletnem ciklusu. Vsako leto mora podjetje oddati poročilo, končna revizija pa se opravi po treh letih. Revizijo izvede ponovno revizorski svet, ki tudi odloči, ali so bili vpeljeni zastavljeni ukrepi in cilji doseženi, in če so, podjetje pridobi certifikat Družini prijazno podjetje (Izgoršek 2009). Na sliki 5.1. je predstavljen registriran znak osnovnega certifikata, ki ga lahko podjetja uporabijo pri objavi prostih delovnih mest in v oglaševalske namene.

**Slika 5.1** Znak osnovnega certifikata Družini prijazno podjetje



Vir: Zavod Ekvilib 2009.

Postopek pridobitve certifikata pri prijavljenem podjetju izvaja ocenjevalec oziroma svetovalec, ki je neodvisni strokovnjak, v skladu s predpisanimi pravili in postopki za pridobitev certifikata ter načrtom poteka in je tudi glavna kontaktna oseba glede strokovnih vprašanj v sklopu postopka za pridobitev (Zavod Ekvilib 2009). Poleg že omenjenega letnega poročila podjetij dogajanje v praksi spremljajo tudi ocenjevalci. Ti so leta 2008 prvič obiskali tista podjetja, ki so pridobila osnovni certifikat leta 2007. Ugotovili so, da podjetja večinoma delajo po načrtih, nekatera so zgolj zamudila z uvedbo sprememb v podjetju (Izgoršek 2009).

Katalog ukrepov, med katerimi podjetja izbirajo, je sistemiziran po osmih delovnih področjih, skupno je na voljo 110 ukrepov. Uradni katalog je sicer v polnem obsegu dostopen le tistim podjetjem, ki se vključijo v postopek pridobitve certifikata, saj s tem želijo omogočiti optimalen in strokoven izbor ukrepov, ki so primerni za posamezno podjetje prek svetovalnega postopka. Področja, ki jih zajema ta katalog ukrepov, so: delovni čas, organizacija dela, delovno mesto, politika informiranja in organiziranja, večšine vodstva, razvoj kadrov, struktura plačila ter nagrajevani dosežki in storitve za družine (Zavod Ekvilib 2009). Doslej so se podjetja največ odločala za ukrepe na področju politike informiranja in organiziranja, delovnega časa ter razvoja kadrov. V povprečju so se podjetja v letu 2007 odločala za 9,5 ukrepa, leta 2008 pa za 10,5 (Izgoršek 2009).

Takšen način aktivne družini prijazne politike v podjetju prinaša veliko prednosti, tako za podjetje, kot tudi za delavce. Poveča se motivacija slednji in njihova pripadnost podjetju, hkrati se poveča produktivnost, večje je zadovoljstvo, stres pri delavcih se zmanjšujejo, manj je tudi bolniške odsotnosti, ob tem pa se povečuje konkurenčnost

podjetja, zmanjšujejo se stroški, povezani s fluktuacijo delavcev, povečuje se ugled podjetja pri poslovnih partnerjih, kupcih in v družbi, kar ne nazadnje pripomore tudi k večji možnosti izbire pri zaposlovanju novih sposobnih kadrov (Zavod Ekvilib 2009).

Na tem mestu je treba postaviti ločnico med zagotovljenim pravnim varstvom nosečnic in staršev ter certifikatom Družini prijazno podjetje. Zakonodajni okvir na področju starševskega varstva daje posameznikom pravice, katere morajo delodajalci spoštovati in jih tudi upoštevati. Država je torej tista, ki postavi temelje za uspešno izgradnjo blaginje in spoštovanja družin. Zagotovitev njenega pravnega varstva je izredno pomembna aktivnost, ki se nenehno nadgrajuje in povzema vizijo družinske politike. Določena podjetja, ki vlagajo v svoje delavce, skušajo preseči te zakonodajne okvire in jim pomagati, da lažje usklajujejo družinsko ter profesionalno življenje. Zavedajo se nujnosti vsebinske zakonodaje na tem področju, vendar želijo tudi sami prispevati k boljšemu stanju v praksi. V ta namen je bil tudi oblikovan certifikat Družini prijazno podjetje, kot ena izmed oblik zavezanosti podjetij svojim delavcem, saj jim z uvedbo različnih ukrepov pomagajo pri večji varnosti in lažji uskladitvi delovnega ter družinskega življenja.

## **5.2 Primer podjetja in njihovi ukrepi za družini še prijaznejše podjetje**

Eno izmed prvih podjetij v Sloveniji, ki je prejelo certifikat Družini prijazno podjetje, je podjetje Lek, d. d. Na dan družin, 15. maja 2007, je Marjeta Cotman, takratna ministrica za delo, družino in socialne zadeve, prvič podelila osnovne certifikate 32 podjetjem. Podjetja so se morala zavezati k implementaciji najmanj treh ukrepov iz kataloga ukrepov, v kolikor so želela pridobiti certifikat.

Po mnenju Leka je v zahtevnem sodobnem življenjskem tempu za delavce zelo pomembno usklajevanje delovnega in družinskega življenja, zato so pri izboru ukrepov upoštevali tudi mnenja ter dejanske potrebe delavcev. Na podlagi skupnih ugotovitev so se odločili za implementacijo več različnih ukrepov. Celotno bistvo pridobitve certifikata je izboljšanje dosedanjih delovnih pogojev, s čimer je omogočena večja prilagodljivost pri uskladitvi družinskih in delovnih obveznosti. Zato lahko rečem, da se je Lek s tega vidika pravilno lotil celotnega procesa, saj je še pred uvedbo katerega koli ukrepa, usmeril pozornost v to, kaj delavci pravzaprav potrebujejo in želijo. Izbor ukrepov predstavlja individualno izbiro posameznega podjetja, da bi pa ti delovali optimalno in bili učinkoviti v praksi, jih je treba obvezno prilagoditi delovnemu okolju podjetja ter potrebam delavcev.

Prvi ukrep, ki so ga izbrali, je stalni delovni čas z izbiro prihoda. V Leku se zavedajo, da ima veliko delavcev z otroki tudi druge obveznosti pred prihodom v službo, kot na primer prevoz otrok v šolo ali vrtec. S tem ukrepom želijo delavcem pomagati, kjer je to le mogoče, da si podaljšajo čas prihoda na delovno mesto, na takšen način pa jim omogočijo lažje usklajevanje dela z družinskimi obveznostmi. Nameni tega

ukrepa so sicer dobri, pa vendar lahko prihaja do razlikovanj med delavci, saj nimajo vsi enakih obveznosti in enakega dela. Nekateri bi lahko bili postavljeni v neenak položaj, predvsem zaradi njihovega delovnega mesta, ki jim te ugodnosti ne dopušča. Morda bi bilo tudi za delavce ugodneje, če bi poleg izbire prihoda imeli na voljo še izbiro odhoda, saj nekaterim vzamejo več časa prav družinske obveznosti ob koncu delovnega dne.

Časovni konto delavcem omogoča, da po dogovoru z vodjo opravljene presežne ure izkoristijo za dopust brez prihoda v službo. S tem želijo omogočiti predvsem funkcionalno izrabo presežnih ur za družinske namene, kot na primer za uvajanje otroka v vrtec ali skrb za bolnega družinskega člana. Časovni konto je lahko dober ukrep v praksi, saj omogoča, da zaposleni starši preživijo več časa skupaj z družino in da izpolnijo določene obveznosti. Težave se lahko pojavijo predvsem pri dogovarjanju glede termina za izkoristek presežnih ur, ponovno lahko prihaja do razlikovanja med delavci glede na število presežnih ur. Čas, preživet z družino, je nedvomno neprecenljive vrednosti, zato lahko ta ukrep pomaga predvsem tistim delavcem, ki opravljajo večje število nadur in želijo te v zameno izkoristiti za družinski namen. Drugi vidik pa je predvsem možnost izbire izkoristka presežnih ur, saj vsi morda ne želijo izkoristiti presežnih ur v te namene.

Pri storitvah za družino Lek v času počitnic organizira varstvo otrok, z možnostjo dodatnih dejavnosti za otroke delavcev. V ta namen naj bi Lek poskušal, v dogovoru z različnimi društvi, doseči ugodnejše pogoje za otroke delavcev, ki bodo cenovno dostopni. Morda bi bilo pri tem bolje, če bi poskusili prilagoditi delovne obveznosti delavcev na takšen način, da bi lahko starši več časa preživeli skupaj z otroci tudi med njihovimi počitnicami. Nekateri pa zaradi oblice dela in delovnih opravil vendarle ne morejo preživeti tega časa skupaj z otroci, zato jim je ta ukrep lahko v veliko pomoč, poleg tega pa naj bi se z različnimi dejavnostmi trudili poskrbeti za zabavo ter koristno preživeti čas otrok delavcev. V kolikor bodo dobili starši cenovno dostopnejše pogoje pri določenih društvih, bodo lahko svojim otrokom omogočili obisk tudi več dodatnih dejavnosti v prostem času. Ta ukrep bo koristen samo v tem primeru, če bodo v Leku delavce najprej povprašali o njihovih željah.

Na področju razvoja kadrov Lek pri oglasih za zaposlitev navaja, da zaposlujejo po načelih enakopravnosti in enakih možnosti. Na ta način podjetje povečuje svoj ugled in prenaša jasno sporočilo vrednote družini prijaznejšega podjetja na trg. Načelo enakih možnosti delavcev z družinskimi obveznostmi je sicer že zakonsko vpeljana in predstavlja zmes prepletajočih se ukrepov, zato menim, da so aktivnosti Leka v tej smeri dobre. Vendar ugled podjetja ne temelji samo na zunanji podobi in percepciji ljudi o podjetju, ampak tudi na temu, kako podjetje ravna s svojimi delavci. Morda se bo uporaba znaka certifikata Družini prijazno podjetje izkazala za dobro potezo, saj lahko v prihodnosti s tem pridobijo boljše kadre, ki si sicer ne želijo potisniti družinskih obveznosti na stranski tir.

Ker se v Leku tudi zavedajo prevelike obremenjenosti delavcev z nego družinskega člana ali bližnjega, nameravajo pripraviti ponudbo določenih storitev, ki bodo v pomoč omenjenim delavcem, zmanjševale bodo preobremenjenost ter omogočile lažje usklajevanje dodatnih dejavnosti pri skrbi za bližnjega. Na spletnih straneh Leka natančnih storitev ni mogoče najti, zato se težko opredelim glede teh aktivnosti. V kolikor bodo upoštevane potrebe teh delavcev in dejanske možnosti uskladitve dela ter družine, bodo ukrepi pozitivni.

Ne glede na vse, pa je za Lek pomembno, da so njihovi delavci dobro obveščeni o tem, kaj lahko pričakujejo pri usklajevanju družinskega in poklicnega življenja. Podjetje je zato oblikovalo novo rubriko o družini prijaznem podjetju na intranetu, temo usklajevanja bodo uvrstili tudi na dnevni red srečanj sveta delavcev, sindikata in zbora delavcev; z dnevom odprtih vrat pa bodo omogočili svojcem delavcev, da spoznajo delovno okolje svojih bližnjih; ne nazadnje, o dobrih praksah v podjetju bodo obveščali tudi javnost in poslovne partnerje. Obveščanje delavcev je pomembna naloga delodajalca, v ta sklop spada tudi seznanitev z vsemi ugodnostmi povezanimi s certifikatom. V kolikor so delavci dobro seznanjeni z vsemi novostmi in uvedenimi ukrepi, lahko tudi lažje načrtujejo svoj čas, preživeti z družino. Le uskladitev vseh delovnih obveznosti s pripadajočimi zakonskimi pravicami in ugodnostmi, ki jih nudi certifikat, omogoča optimalno uskladitev dela z družinskim življenjem.

Lek omogoča tudi opravljanje dela na domu, namenjeno pa je tistim, ki opravljajo takšno delo, da lahko nemoteno delajo tudi doma. Nameni tega ukrepa so sicer dobri, pa vendar je danes takšnih delovnih mest v Sloveniji še vedno malo, zato bi bilo morda bolje uvesti fleksibilnejše oblike dela, ki bi bile primerne za večjo množico delavcev. Delo na domu pa verjetno predstavlja eno najbolj prijaznih oblik dela do bodočih ter mladih mamic in družin na sploh.

Pomembna novost v Leku je odprtje novega vrtca leta 2008. Lek je namenil nekaj svojih sredstev za izgradnjo in obnovo tega vrtca, predstavlja pa eno najpomembnejših pridobitev podjetja, ki dokazuje, kako zelo si Lek prizadeva na področju ustvarjanja družini prijaznega delovnega okolja. Vrtec se nahaja ob lokaciji Leka, kar za starše predstavlja veliko prednost, saj je v bližini njihovega delovnega mesta (Lek 2007). Vrtec je po mojem mnenju najpomembnejši in najučinkovitejši ukrep, ki so ga uvedli v Leku, saj so le-ti danes težje dostopni, starši pa se soočajo z obilico težav pri uvajanju otrok v vrtec. Bližina otrok pa daje delavcem tudi občutek gotovosti in varnosti, poleg tega pa omogoča prihranek časa ob začetku ter koncu delovnega dne, saj ti ne izgubljajo čas po nepotrebnem za prevoz do vrtca. Verjetno bi se večina podjetij, tako tisti s certifikatom kot brez, odločila imeti vrtec v bližini delovnega mesta delavcev, če bi imeli sredstva za to. Zato menim, da je Lek naredil dobro potezo s tem, ko je uvedel vrtec med svoje ukrepe.

Iz predstavljenega primera podjetja, ki se zaveda, da je danes za zaposlenega starša težko uskladiti svoje družinske obveznosti s svojimi poklicnimi ambicijami, lahko rečem, da je Slovenija na dobri poti, da postanejo tovrstni primeri dobre prakse stalnica v podjetniški sferi. Vedno več podjetij se zaveda svoje vloge pri oblikovanju boljših delovnih razmer, veliko je tudi takšnih, ki si enostavno zatiskajo oči, pa vendar se zdi prihodnost svetla za vse prihodnje in zdajšnje starše, ki se želijo udeleževati na trgu delovne sile, hkrati pa se želijo izpopolniti v svoji najpomembnejši vlogi, tj. v vlogi starša. Vsako leto se nova podjetja odločajo in pristopijo k pridobitvi certifikata Družini prijazno podjetje, zato menim, da se bo stanje na tem področju v prihodnjih letih izboljšalo.

## **6 RAZISKAVA MED NAJUGLEDNEJŠIMI SLOVENSKIMI DELODAJALCI O PRAVNEM VARSTVU NOSEČNIC IN STARŠEV**

### **6.1 Namen in cilji raziskave**

V empiričnem delu diplomske naloge sem želela s pomočjo raziskave ugotoviti, kakšno mnenje imajo najuglednejši slovenski delodajalci in pridobiti njihova stališča o učinkovitosti slovenskih delovnih in socialnih zakonov na področju varovanja nosečnic ter staršev in glede certifikata Družini prijazno podjetje. Predvsem sem želela poizvedeti, kakšno stališče zavzemajo podjetja o delu slovenske delovne in socialne zakonodaje, predstavljene v diplomski nalogi (pravno varstvo nosečnic in staršev); ali menijo, da le-ta dosega svoj prvotni namen; v kakšni vlogi vidijo sebe (podjetje) kot delodajalca pri zagotavljanju pravnega varstva nosečnicam in zaposlenim staršem; kako sami vplivajo ali bodo vplivali na doseganje večje usklajenosti delavcev med njihovim poklicnim in družinskim življenjem; ne nazadnje sem želela ugotoviti tudi to, kakšen pogled imajo o predhodno predstavljenem primeru dobre prakse, to so Družinam prijazna podjetja. Pri izbiri podjetij sem upoštevala kriterij, ki temelji na pridobitvi certifikata Družini prijazno podjetje. Več o izbiri vzorca je navedeno v naslednjem podpoglavju.

S pridobitvijo mnenj in stališč najuglednejših slovenskih delodajalcev sem želela opraviti predvsem primerjavo njihovih odgovorov. Ta temelji na ločenosti podjetij, glede na lastništvo certifikata Družini prijazno podjetje. Primerjava njihovih odgovorov predstavlja različna stališča današnjih delodajalcev z vidika njihovega upoštevanja pomembnosti zagotavljanja starševske vloge delavcev, pa tudi posrednega zavedanja pomembnosti človeškega kapitala v podjetju.

### **6.2 Metodologija**

V empiričnem delu diplomske naloge sem na podlagi raziskave podjetja *Moje delo* (Revija *Moje delo* 2005) izbrala pet najuglednejših slovenskih delodajalcev. Sodelovanje podjetij v moji raziskavi je bilo anonimno, zato ne bom navajala njihovih imen posameznih podjetij (podjetja bodo navedena z imeni A, B, C, D in E). Splošne značilnosti naziva *Ugleden delodajalec* predstavljam v nadaljevanju. Pri izbiri vzorca raziskave sem poleg naziva *Ugleden delodajalec*, upoštevala tudi kriterij pridobitve certifikata Družini prijazno podjetje. Tri podjetja, ki so sodelovala v raziskavi, imajo oba naziva, dva sodelujoča pa tega certifikata nimajo. Razlog za delitev vzorca je prav v tem, da je v diplomski nalogi predstavljen pomen pridobitve certifikata Družini prijazno podjetje ter predvsem zastavljen cilj primerjave odgovorov podjetij z in brez tega certifikata. V tabeli 6. 1 so navedene nekatere lastnosti sodelujočih podjetij.

**Tabela 6.1** Lastnosti sodelujočih podjetij

Podjetje	Dejavnost	Število zaposlenih (leta 2007)	Certifikat Družini prijazno podjetje
A	Storitvena dejavnost	Do 500	NE
B	Igralništvo in turizem	Od 2.500 do 3.000	NE
C	Telekomunikacije	Od 2.000 do 2.500	DA
D	Informacijska tehnologija	Do 250	DA
E	Telekomunikacije	Od 1.000 do 1.500	DA

Podjetje *Moje delo* je 21. novembra 2007 podelilo nagradne plakete in certifikate 21 slovenskim podjetjem, katere bodo lahko 18 mesecev uporabljali tudi v svojih kadrovskih gradivih. S pomočjo obsežne in kompleksne raziskave z imenom *Ugled delodajalca*, so ugotavljali, kakšen ugled imajo slovenska podjetja med kandidati na trgu dela in katera so po njihovem mnenju najuglednejša.

Glavni razlog, zakaj sem za vzorec izbrala to skupino podjetij je v tem, da se v podjetjih zavedajo pomena dobrih kadrov za poslovanje. V končni fazi je glavni cilj vseh podjetij imeti v svojih vrstah dobre, strokovno usposobljene in kakovostne kadre, ki s svojimi znanji, veščinami in spretnostmi bistveno doprinesejo k boljšim poslovnim rezultatom. Ta podjetja se torej odzivajo na družbene spremembe in se prilagajajo današnjim zahtevam trga, predvsem imam v mislih uskladitev delovnega in družinskega življenja. Ker sem v diplomski nalogi predstavila pravni vidik ureditve tega področja, predstavlja ta raziskava stanje v praksi v podjetjih in je z vidika njihovih mnenj zanimiva za vse zaposlene starše ter tiste, ki se še vedno ne zavedajo pomembnosti človeškega kapitala v podjetju in velikine svoje vloge pri oblikovanju boljših pogojev za svoje delavce.

Kot metodo pridobivanja podatkov sem v raziskavi uporabila metodo intervjuja med petimi najuglednejšimi slovenskimi podjetji, saj je bil glavni namen te raziskave pridobivanje mnenj in stališč podjetij, s ciljem naknadne primerjave njihovih odgovorov, zato je bila izbira kvalitativne metodologije bolj ustrezna. Vprašanja so bila vnaprej oblikovana, uporabila sem torej metodo strukturiranega intervjuja. Vprašalnik je bil razdeljen na dva dela. Prvi del sem oblikovala za vsa podjetja enako, drugi pa se je razlikoval glede na to, ali so bila vprašanja namenjena podjetju, ki ima certifikat Družini prijazno podjetje ali podjetju, ki ga nima. Oba vprašalnika sta tudi sestavni del te naloge (priloga 1 in priloga 2).

Zaradi lažje analize in interpretacije pridobljenih podatkov sem oblikovala vprašanja po vsebinskih sklopih. Prvi sklop se je nanašal na ugotavljanje mnenj podjetij o tistem delu delovne in socialne zakonodaje, ki omogoča starševsko varstvo, saj je ta



del predstavljen v moji diplomski nalogi. Drugi sklop vprašanj je poizvedoval o doseganju namena tega dela zakonodaje in o možnostih njene spremembe ter dopolnitve. Tretji sklop je bil oblikovan z namenom predstaviti stališča podjetij v vlogi delodajalca in poizvedeti o težavah v praksi. Četrty sklop vprašanj se je nanašal na doprinos in udejstvovanje podjetij pri večji skladnosti ter harmoniji delovnega in družinskega življenja. Zadnja dva sklopa vprašanj, peti in šesti, pa sta se razlikovala po prej omenjenem kriteriju ločitve podjetij, to je lastništvo certifikata Družini prijazno podjetje. V petem sklopu vprašanj sem pri podjetjih, ki tega certifikata nimajo, ugotavljala, kakšno je njihovo mnenje o temu. Podjetja s certifikatom pa sem spraševala o razlogih za pridobitev in morebitnih pozitivnih učinkih. V zadnjem, šestem sklopu vprašanj, pa sem v podjetjih, ki nimajo certifikata, poizvedovala, ali menijo, da uvedeni ukrepi družinam prijaznih podjetij dosegajo svoj namen in ali morda razmišljajo tudi sami o pridobitvi certifikata. Podjetja s certifikatom so bila naprošena, naj naštejejo nekaj ukrepov, ki so jih uvedli, in obrazložijo njihov namen.

Intervjuji so bili opravljeni v mesecu marcu in aprilu 2009 pisno, po vnaprejšnjem dogovoru s kadrovskimi vodji v izbranih podjetjih. Vprašanja so bila posredovana kadrovskim vodjem na njihovo elektronsko pošto, tako da so nanje tudi sami odgovorili. Odločitev o pisni obliki intervjujev je bila obojestranska, zaradi zadovoljitve potreb obeh strani, tako zaradi potrebe podjetij po arhiviranju in hkrati tudi za moje potrebe po natančno zabeleženih odgovorih ter zaradi velike geografske razpršenosti podjetij.

### **6.3 Analiza in interpretacija pridobljenih podatkov**

Zaradi lažje primerjave odgovorov in predvsem zaradi analize pridobljenih podatkov sem poimenovala podjetja brez certifikata podjetja A in podjetje B, medtem ko so podjetja s certifikatom Družini prijazno podjetje poimenovana podjetje C, podjetje D in podjetje E. V celotni analizi si odgovori sledijo po sledečem vrstnem redu: podjetja brez certifikata (A in B) sta prva obravnavana in predstavljena, podjetja s certifikatom (C, D in E) pa so predstavljena za njima.

#### *a) Delovna in socialna zakonodaja*

Prvi sklop vprašanj, ki sem jih oblikovala za najuglednejše slovenske delodajalce, se je nanašal na ugotavljanje mnenj podjetij o pravnem varstvu staršev in nosečnic, opredeljenim v delovni in socialni zakonodaji, in ali menijo, da jim naša zakonodaja omogoča enako obravnavo ter enake možnosti na trgu dela. Podjetje A meni, da je zakonodaja prijazna do mladih družin. Izpostavili pa so drugi vidik, to je uveljavitev tovrstnih pravic pri delodajalcih, ki pa ni vedno najbolj urejen, pri tem pa poudarjajo, da sami vsem delavcem omogočajo uveljavitev vseh, iz zakonodaje izhajajočih pravic. Podjetje B meni enako, in sicer, da je zakonodaja na tem področju smiselno, pa tudi ustrezno urejena. V podjetju B dajejo velik poudarek obdobju nosečnosti kot naravnemu

procesu v življenju ženske, zato tudi menijo, da jim zakonodaja, kot eno izmed varovanih kategorij delavcev, namenja dovolj pozornosti.

Obe podjetji menita, da je zakonodaja na tem področju nujna pri ureditvi teh kategorij delavcev, predvsem pa izpostavljajo vidik majhnih delodajalcev. V kolikor zakonodaja ne bi tako celovito varovala starševstva in nosečnosti, bi lahko pri majhnih delodajalcih prišlo do mnogo zlorab ter slabšega položaja nosečnic in staršev. Obe podjetji brez certifikata (podjetje A in B) menita, da jim zakonodaja nedvomno omogoča enake možnosti na trgu dela in tudi enako obravnavo. Pa vendar podjetje B izpostavlja drugačno realnost v praksi. Menijo, da zaradi naraščajoče konkurence na trgu dela, delodajalci iščejo predvsem najbolj prodorne kandidate, torej takšne, ki so zelo fleksibilni pri delovnem času in niso omejeni s svojim položajem (skrb za otroke), saj naj bi se v praksi čedalje bolj uveljavljal fleksibilen delovni čas, zato imajo prednost tisti kandidati, ki si ne postavljajo omejitev pri delovnem času, pa tudi recimo pri poslovnih potovanjih.

Mnenja podjetij brez certifikata pri prvem sklopu vprašanj so zelo podobna, zakonodajno naj bi bili zaposleni starši in noseče ženske dobro varovani, vendar pa menijo, da je v praksi lahko zelo drugače. Na drugi strani pa moramo pogledati, kaj menijo o tem podjetja, ki imajo certifikat Družini prijazno podjetje. Vsa tri podjetja s certifikatom (podjetje C, D in E) menijo, da je pravno varstvo dobro urejeno, izpostavljajo pa, da so delavci njihovo največje bogastvo, zato skušajo iskati načine, kako preseči in nadgraditi te zakonodajne okvirje. Podjetje C s svojim odnosom do mladih staršev, nosečih žensk in tudi drugih varovanih kategorij ne le, da sledi določbam zakona, pač pa jih na več področjih tudi presega. Vsa tri podjetja (C, D in E) menijo, da jim zakonodaja omogoča enako obravnavno in možnosti na trgu dela ter predvsem izpostavljajo, da svojim delavcem omogočajo tako zakonske kot tudi dodatne ugodnosti, ki pa so zapisane v njihovih internih aktih (več o tem v nadaljevanju). Pri prvem sklopu vprašanj lahko torej zaključim, da v vseh sodelujočih podjetjih menijo, da je slovenska zakonodaja dobro urejena in celovito varuje obravnavane kategorije delavcev. Ob tem pa je, seveda, na drugi strani problem uveljavitve teh pravic v praksi pri delodajalcih, saj nekateri vidijo v tem težavo, drugi pa dobro priložnost za nadgraditev obstoječega stanja ter posledično izboljšanja celotnega delovnega okolja.

#### *b) Usklajevanje delovnega in družinskega življenja*

Drugi sklop vprašanj, zastavljenih najuglednejšim slovenskim delodajalcem, se je nanašal na ugotavljanje doseganja namena pravnega varstva staršev in nosečnic, tj. uskladitvi delovnega in družinskega življenja, ter o možnostih spremembe tega dela zakonodaje. Podjetje A meni, da zakonodaja v večji meri omogoča učinkovito uskladitev delovnega in družinskega življenja, saj nudi zaposlenim staršev mnogo pravic, zato tudi ne vidijo potrebe po njenem spreminjanju. Tudi podjetje B meni, da

sprememba zakonodaje na tem področju ni potrebna, saj je zasnovana s pravicami, ki izjemno dobro varujejo položaj teh oseb, morda bi bila bolj smiselna sprememba v sami miselnosti podjetij ter v uveljavljanju fleksibilnejših oblik dela za to kategorijo delavcev, kot na primer delo na domu oziroma spodbuditev dela na domu za mlade mamice z različnimi olajšavami za delodajalce. Podjetje B tudi meni, da zgolj sprememba zakonodaje ne bo spremenila položaja mladih mamic.

Na drugi strani pa podjetja s certifikatom menijo naslednje: podjetja C pravi, da je zakonodajni okvir zadosten za učinkovito uskladitev poklicnega in družinskega življenja. Menijo še, da gre tu vsekakor tudi za poslovno kulturo in podjetniško politiko posameznega podjetja, ki mora poleg zakonom prisluhniti tudi svojim delavcem. Iz tega razloga so se tudi odločili pristopiti k certifikatu Družini prijazno podjetje. Podjetje C meni, da bi se dalo še marsikaj narediti glede zakonodaje, čeprav pravijo, da tudi obstoječa postavlja dobre temelje za vzpostavljanje pravnega varstva ter uskladitev poklicnega in družinskega življenja. Podjetje D pa na drugi strani meni, da naj bi pravna osnova sicer zagotavljala, da posameznik lažje uskladi svoje zasebno in poklicno življenje, vendar to pravno varstvo, po njihovem mnenju, v časih, v katerem nam hitri tempo narekuje življenje, enostavno ni dovolj, zato so tudi sami pristopili k pridobitvi certifikata. O spremembi zakonodaje to podjetje ne razmišlja.

Podjetje E meni podobno kot predhodna dva podjetja s certifikatom, torej, da zakonodaja sicer okvirno omogoča uskladitev delovnega in poklicnega življenja, vendar menijo, da je podjetje lahko uspešno ter se razvija in raste le, če ustvarja za svoje delavce pozitivno delovno okolje, v katerem jim omogoča prostor tako za poklicni kot osebni razvoj. V podjetju E že od začetka svojega poslovanja upoštevajo želje in potrebe delavcev, saj menijo, da je njihovo zadovoljstvo na delovnem mestu v veliki meri odvisno od ravnotežja med družinskim in poklicnim življenjem. V ta namen so prilagodili tudi svoja interna pravila, tovrstne ukrepe pa so še dodatno podprli s formalnimi zavezami certifikata Družini prijazno podjetje. Tudi to podjetje se predvsem osredotoča na svojo vlogo delodajalca, kot pa na potencialno spremembo trenutne zakonodaje. V drugem sklopu vprašanj je moč opaziti že manjše razlike med mnenji in odgovori podjetji z in brez certifikata. Podjetja brez certifikata večinoma menijo, da je zakonodajni okvir zadosten pri omogočanju uskladitve delovnega in družinskega življenja, na drugi strani pa podjetja, ki imajo certifikat, izpostavljajo veličino svoje vloge, ki jo imajo kot delodajalec, torej kot tista oseba, ki lahko v večji meri prispeva k boljšemu delovnemu vzdušju in večjemu zadovoljstvu delavcev s svojim delom ter delovnim mestom. Vse je seveda odvisno od miselnosti posameznega podjetja, od oblikovane organizacijske kulture, podjetniške politike ter načina delovanja in tudi poslovanja.

c) *Vloga podjetja kot delodajalca*

Tretji sklop vprašanj sem oblikovala z namenom, da ugotovim, v kakšni vlogi podjetja vidijo sebe kot delodajalca, ali menijo, da je njihova naloga zgolj izpolnjevanje zakonskih obveznosti, pa tudi, da poizvem, ali so naleteli na kakšne težave pri izpolnjevanju zakonskih obveznosti v praksi.

Podjetje brez certifikata, A, meni, da je seveda naloga delodajalca v izpolnjevanju zakonskih obveznosti, več pa niso želeli komentirati. To podjetje ni naletelo na nobeno težavo pri izpolnjevanju svojih zakonskih obveznosti, so pa opazili porast števila dni dopusta in ostalih odsotnosti, ki jo tem kategorijam oseb omogoča zakonodaja. Drugo podjetje brez certifikata, B, meni, da je vloga in odnos podjetij do teh varovanih kategorij oseb v veliki povezavi z njihovo velikostjo, finančnim stanjem ter lastniško strukturo, torej večje podjetje naj bi po njihovem mnenju lažje prerazporejalo delavce, nadomeščalo porodnice in nameščalo mlade mame na delovna mesta, kjer je delovni čas lahko stabilen. Menijo, da je vloga podjetja kot delodajalca imeti spoštljiv odnos do delavcev v tem življenjskem obdobju ter iskati rešitve, ki bodo delavcu omogočale ustrezno razmerje med časom, namenjenim vzgoji otrok, in času, namenjenemu delu v podjetju. O težavah v praksi to podjetje ne poroča, menijo pa, da se te lahko pojavljajo predvsem v malih podjetjih. V današnjih časih, ko je za preživetje podjetja potrebna bistveno višja stopnja produktivnosti in fleksibilnosti delavcev, je velik odstotek delavcev iz vrst varovanih kategorij, lahko tudi eden izmed pomembnih dejavnikov za nedoseganje visoko zastavljenih poslovnih ciljev, s čimer je lahko ogroženo tudi poslovanje podjetja.

Podobnega mnenja, kot je podjetje B, so tudi vsa podjetja s certifikatom. Podjetje C meni, da je naloga delodajalca, da pozna svoje delavce, jim prisluhne in poskuša najti rešitve primerne za obe strani, tako za podjetje kot delavce. V tem podjetju sledijo zakonodaji in poskušajo znotraj zakonskih okvirjev vzpostavljati prakse, ki so družini in zaposlenim prijazne, zato se zaenkrat še tudi niso soočali z zakonskimi težavami v praksi. Tudi podjetji D in E nista imeli težav pri izpolnjevanju zakonskih obveznosti. Podjetje D meni, da mora delodajalec izpolnjevati vse zakonske obveznosti in se hkrati truditi, da poišče dodatne možnosti za delavce. Za to podjetje predstavljajo zakonske obveznosti minimum, katerega mora delodajalec zagotoviti. V podjetju E menijo podobno in dodajajo, da so se vedno trudili biti razumevajoči na področju usklajevanja delovnega in družinskega življenja, pri tem pa se ne omejujejo strogo le na zakonska določila, temveč delujejo v duhu le-teh. Predstavljeni odgovori in stališča tretjega sklopa vprašanj zelo dobro nakazujejo, kakšen je trenutni trend pri delodajalcih. Opazne so tudi razlike v miselnosti podjetij, saj tista, ki imajo certifikat, namenjajo bistveno več pozornosti svojim delavcem in zadovoljevanju njihovih potreb ter želja. Znano je, da je zadovoljen delavec, dober delavec in ni več nobena skrivnost, da so podjetja uspešna le, če dovolj cenijo svoje največje bogastvo, svoje delavce. Morda bo ravno ta svetovna

gospodarska kriza, ki se je pojavila, priložnost za številna podjetja, da preusmerijo pozornost na to, ker je resnično jedro vsakega podjetja. To so delavci. Ali tudi naša podjetja namenjajo kaj več pozornosti tej tematiki, pa več v sledečem, četrtem sklopu vprašanj.

d) *Aktivnosti podjetij na področju varovanja zaposlenih staršev*

V četrtem sklopu vprašanj sem poizvedovala, ali tudi podjetja sama skušajo ustvariti pozitivno organizacijsko vzdušje, tako, da upoštevajo potrebe zaposlenih staršev in jim z različnimi metodami ter ukrepi priskočijo na pomoč. V podjetju A nudijo materam večji obseg dopusta, kot ga določa zakon, vsem odobrijo delo s krajšim delovnim časom do 3. oziroma 6. leta starosti otrok ter organizirajo obdarovanje otrok ob novem letu. Podjetje B omogoča delavcem različne ugodnosti in daje bonitete za mlade mame, poskusili so tudi z uvedbo hišnega vrtca, vendar se ta ideja ni obnesla, saj poudarjajo, da imajo kot delodajalec že tako veliko zakonskih obveznosti, ki jih morajo izpolnjevati za varovanje otrok.

Vsa tri podjetja s certifikatom seveda poudarjajo prejem certifikata kot največjo pridobitev na tem področju. Podjetje C se je s pristopom k certifikatu zavezalo za formaliziranje že prej uveljavljenih standardov, ki delavcem omogočajo lažje usklajevanje dela in družine. Odgovornost njihovega podjetja pa naj se ne bi kazala samo v izvajanju ukrepov, ki prinašajo materialne koristi za delavce, temveč tudi v komuniciranju na vseh hierarhičnih nivojih, tako da prisluhnejo težavam delavcev in jih z občutkom do soljudi poskušajo tudi rešiti. To podjetje meni, da vse to omogoča učinkovito delovanje, hkrati pa tudi notranji utrip in uspešno delovno okolje. Tudi podjetje D si prizadeva narediti čim boljše delovno vzdušje, iz tega razloga so tudi postali del projekta Družini prijazno podjetje. Uvedli so številne ukrepe in ostajajo odprti tudi za nove. Podjetje E navaja kot razlog za pridobitev certifikata predvsem zagotovitev stimulativnega in varnega delovnega okolja, v katerem njihovi delavci lahko razvijajo svoje potenciale in se lahko tudi enakovredno posvečajo poklicnemu in družinskemu življenju. Poudarjajo še, da imajo vedno v mislih, da je skupni uspeh družbe pogojen z dobrim počutjem posameznikov na njihovem delovnem mestu, da so pri tem tudi uspešni pa potrjuje ravno prejem certifikata.

Četrty sklop vprašanj pokaže velik razkorak med sodelujočimi, saj so podjetja, ki so pridobila certifikat, bistveno bolj zavzeta za to področje in nakazujejo, da jim je ta tematika pomembna ter jo imajo zastavljeno v ospredju svojega delovanja. Seveda na podlagi pridobljenih odgovorov ni mogoče splošiti ugotovitev na vsa podjetja, ki imajo in nimajo certifikata. Možno pa je razbrati določene usmeritve pri odgovorih, kar je lahko osnova za nadaljnja raziskovanja. Več o certifikatu predstavljam v petem in šestem sklopu vprašanj.

e) *Certifikat Družini prijazno podjetje*

Peti sklop vprašanj (in tudi zadnji, šesti) se je, za razliko od prejšnjih sklopov, razlikoval glede na to, ali je bil namenjen podjetju, ki nima ali podjetju, ki ima certifikat Družini prijazno podjetje. Pri podjetjih, ki nimata certifikata, sem želela poizvedeti za mnenje o tem certifikatu, pri podjetjih, ki ga imajo, pa o razlogih za pridobitev in če so morda opazili kakšne koristi, od kar so ga pridobili.

Obe podjetji brez certifikata (podjetji A in B) sta seznanjeni s certifikatom in menita, da je to pozitiven projekt, vendar se zanj še nista odločila. Podjetje C je uspešen delodajalec, kjer se določene prakse, ki so družini prijazne, že izvajajo in so vpete v obstoječo podjetniško kulturo podjetja. S certifikatom so to samo še formalizirali in postavili določen okvir, saj so s tem želeli predvsem optimalno uravnovežiti poklicno ter družinsko življenje delavcev. Na ta način želijo pokazati, da uspešna kariera in družinsko življenje v njihovem podjetju nista nezdržljivi ter se ne izključujeta.

Podjetje D se zaveda, da so njihovi delavci njihovo največje bogastvo in temu ustrezno tudi ravna. Že pred pridobitvijo certifikata so se trudili poslovati na način, ki je kolikor je mogoče prijazen do delavcev in njihovih družin. S certifikatom so te ukrepe le skrbneje opredelili in strukturirali, skušali so poiskati še nekaj novega. Prizadevanja podjetja E na področju uskladitve delovnega in družinskega življenja so bila prav tako nagrajena s pridobitvijo certifikata Družini prijazno podjetje, ki je strnil njihovo preteklo delovanje, hkrati pa jih bo vodil k uresničevanju strategije delovanja podjetja tudi v prihodnje. Usklajevanje delovnega in družinskega življenja je postalo tudi formalno del koncepta ter filozofije vodenja v njihovem podjetju. Koristi od pridobitve certifikata, ki jih pričakuje podjetje C, so večja motiviranost, zavzetost pri delu, večja učinkovitost, povečanje pripadnosti delavcev, manj izostajanja z dela in manj stresa. Na dolgi rok pričakujejo tudi večjo možnost izbire pri zaposlovanju novih, sposobnih kadrov ter povečanje ugleda podjetja. Delavci v podjetju D so se na to odzvali pozitivno, saj je delodajalec dokazal, da delavci zanj niso le številka, temveč jih obravnava kot celoto, kar vključuje tudi njihovo zasebno življenje.

Podjetje E o koristih pridobitve certifikata ni poročalo. Pri petem sklopu vprašanj sem želela predvsem predstaviti, kakšno je stanje v praksi glede podjetij, ki imajo certifikat Družini prijazno podjetje in poizvedeti o mnenju podjetij, ki ga nimajo. Le-ta so bila zelo skopa z odgovori, so pa Družinam prijazna podjetja predstavila, zakaj so se odločila pridobiti certifikat in povzela bistvene prednosti pridobitve.

f) *Ukrepi certifikata Družini prijazno podjetje*

Zadnji, šesti sklop vprašanj je poizvedoval od podjetij A in B, ki nimata certifikata, o njihovem mnenju glede učinkovitosti ukrepov, ki jih izvajajo podjetja s certifikatom. Podjetja s certifikatom pa so naštela nekaj ukrepov in jih predstavila. V podjetju A imajo uvedenih že nekaj ugodnosti in ukrepov, razmišljajo, da bi dodali še nekaj novih

in s tem vplivali na še boljše vzdušje v družbi, zato tudi razmišljajo, da bi pristopili k pridobitvi certifikata Družini prijazno podjetje. V podjetju B pa so začeli razmišljati o tem, da bi oblikovali interno politiko odnosa do nosečnic in mladih mamic, saj so v zadnjih dveh letih opazili porast odsotnosti žensk zaradi porodniškega dopusta ter dopusta za nego in varstvo otroka. Ta politika bi bila skladna z delovnim procesom družbe in zmožnostmi delodajalca, tako finančnimi kot tudi organizacijskimi. Pridobitve certifikata pa tudi ne izključujejo.

Podjetja s certifikatom so bila naprošena, naj naštejejo nekaj uvedenih ukrepov. Eden od skupnih ukrepov, ki so jih naštel vsa tri podjetja, je otroški časovni bonus, ko tistim delavcem, katerih otrok vstopa v prvi razred devetletke (pri podjetjih C in E), pri podjetju D pa do četrtega razreda, pripada pravica do dodatnega dneva dopusta na njihov prvi šolski dan. Podjetje C je poleg navedenega ukrepa uvedlo še 15 drugih ukrepov iz kategorij delovni čas, organizacija dela, delovno mesto, politika informiranja in komuniciranja, večšine vodstva, razvoj kadrov, struktura plačila in nagrajevani dosežki ter storitve za družine. Ukrep otroški časovni bonus je pri njih novost, ki je požel veliko odobravanja in zadovoljstva delavcev. Podjetje D izpostavlja še tri druge ukrepe s področja komuniciranja, delovnega časa in razvoja kadrov. Njihove aktivnosti zajemajo mnenjske raziskave med delavci (na primer: vsake 3 mesece izberejo najboljšega managerja po mnenju zaposlenih), aktivno obveščajo delavce prek elektronske pošte, oglasnih desk, vse do rednih četrtletnih srečanj vseh delavcev. V sklopu predbožičnega vzdušja imajo vsako leto tudi dan odprtih vrat, ko otroci obiščejo starše v službi, izvedli so tudi otroške delavnice v času poletnih počitnic. Tudi za podjetje D je uvedba prostega prvega dne šolskega leta novost, ki je bila izredno dobro sprejeta. Podjetje E omogoča v tednu, ko zaposleni starši uvajajo otroka v vrtec, prilagodljiv delovni čas. Določili bodo tudi skrbnika za pomoč delavcem pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja. Nameravajo vzpostaviti sodelovanje z vrtem na področju podaljšanja oziroma popoldanskega varstva otrok delavcev. Obenem načrtujejo postopno uvajanje delavcev v delovni proces po njihovi daljši odsotnosti ter vključitev vsebine s področja usklajevanja poklicnega in družinskega življenja v obvezno izobraževanje vodij ter upoštevanje izvajanja teh vsebin pri njihovem ocenjevanju.

Zadnji sklop vprašanj je dober pokazatelj, kaj vse je mogoče še izboljšati v praksi, kar bistveno pripomore k večji uskladitvi delovnega in družinskega življenja. Pozdravljam dobre namene podjetij, ki so in še bodo uvedla veliko raznolikih ukrepov, s katerimi bodo skušali pomagati svojim delavcem tako, da ti lahko uskladijo poklicne želje s svojimi družinskimi obveznostmi.

V tabeli 6.2 so predstavljene bistvene ugotovitve posameznega podjetja po vsebinskih sklopih ter nakazane razlike med podjetjema, ki imajo certifikat in podjetji, ki ga nimajo.

**Tabela 6.2** Glavne ugotovitve raziskave

<b>Vsebinski sklop</b>	<b>Glavne ugotovitve posameznih vsebinskih sklopov sodelujočih podjetij</b>
Delovna in socialna zakonodaja	Vsa podjetja se strinjajo, da je zakonodaja smiselno in ustrezno urejena ter omogoča enake možnosti in položaj na trgu dela.
Uskladitev delovnega in družinskega življenja	Po mnenju vseh podjetij zakonodaja omogoča uskladitev delovnega in družinskega življenja, vendar pa podjetja s certifikatom izpostavljajo svojo vlogo pri izboljšanju delovnih razmer.
Vloga podjetja kot delodajalca	Za podjetji brez certifikata predstavlja glavna naloga izpolnjevanje zakonskih obveznosti in spoštovanje delavcev. Podjetja s certifikatom pa poleg navedenega, namenjajo veliko pozornost potrebam in željam svojih delavcev.
Aktivnosti podjetij na področju varovanja nosečnic in staršev	Podjetji brez certifikata nudita svojim delavcem določene ugodnosti. Podjetja s certifikatom pa aktivno delujejo v smeri oblikovanja stimulativnega delovnega okolja in so zato v ta namen tudi pridobila certifikat Družini prijazno podjetje.
Certifikat Družini prijazno podjetje	Za podjetji brez certifikata predstavlja ta projekt dober primer dobre prakse. Podjetja s certifikatom so po uvedbi številnih ukrepov opazila številne pozitivne koristi tako za delavce kot tudi za celotno podjetje.
Ukrepi certifikata Družini prijazno podjetje	Podjetji brez certifikata imata vpeljanih že nekaj ukrepov, zato ne izključujeta možnosti pridobitve le-tega. Na drugi strani pa podjetja s certifikatom prek različnih ukrepov predstavljajo konkretne možnosti izboljšanja položaja delavcev v podjetju.

Pri prvem vsebinskem sklopu se vsa podjetja strinjajo, da je zakonodaja učinkovito in dobro urejena. V drugem sklopu se podjetjema brez certifikata zdi zakonodaja zadostna za uskladitev družinskega in delovnega življenja, podjetja s certifikatom pa se trudijo tudi sama izboljšati položaj svojim delavcem, ob spoštovanju vseh zakonskih predpisov. V ta namen podjetja namenjajo tudi več pozornosti svojim delavcem, kar je razvidno iz tretjega vsebinskega sklopa. Četrty vsebinski sklop naredi največji razkorak med podjetji, saj tista se tista s pridobljenim certifikatom zavedajo pomembnosti zagotovitve boljših pogojev in so v ta namen tudi pristopili k certifikatu Družini prijazno podjetje. Za vsa podjetja predstavlja ta certifikat pozitiven projekt, izmed tistih, ki so se ga že odločili pridobiti, pa je moč slišati o številnih koristih. Zadnji vsebinski sklop pokaže, da se vsa sodelujoča podjetja po svojih močeh trudijo pomagati svojim



delavcem z različnimi ukrepi, vendar za podjetja s certifikatom predstavlja to vsakodnevno delovanje na tem področju in so že pred pridobitvijo, pa tudi po tem, uvedli številne ukrepe iz različnih področij, ki so se izkazali za zelo učinkovite v praksi.

Iz predstavljene raziskave lahko zaključim, da se podjetja v praksi dobro zavedajo pomena dobrih, zadovoljnih kadrov za uspešnost celotnega poslovanja. Zaposlenim staršem uskladitev delovnega in družinskega življenja še vedno predstavlja vsakodnevni izziv, pri čemer jim zakonodaja omogoča zadovoljitev vsaj osnovnih potreb. Pri tem lahko veliko doprinesejo tudi podjetja, s svojo miselnostjo in v to področje usmerjenim delovanjem. Pokazale so se tudi določene razlike med podjetji, ki imajo in tistimi, ki nimajo certifikata. Vsa podjetja se sicer trudijo po svojih najboljših močeh priskočiti na pomoč zaposlenim staršem in bodočim mamicam, v kolikšni meri pa je seveda odvisno od podjetniške politike ter organiziranosti posameznega podjetja. Vsi so enotni, da je slovenska delovna in socialna zakonodaja na tem področju dobro urejena, verjamejo pa tudi, da lahko veliko prispevajo k boljši ureditvi tudi sami.



## 7 SKLEP

Glavna naloga staršev je vzgoja in skrb za otroke, saj se lahko ti le na ta način razvijejo v odgovorne posameznike in postanejo koristni člani v družbi, kar vpliva na uspešno delovanje celotne družbe oziroma države. Vloga države se na tem mestu kaže v zagotovitvi pravne varnosti delavcem z družinskimi obveznostmi in obenem v skrbi za njihovo boljšo socialno varnost. Država pri tem ne more biti nevtralna in zato z ukrepi na družinskem področju zagotavlja uskladitev družinskih obveznosti z delovnim življenjem. Veliko vlogo pri tej uskladitvi imajo tudi nekatera podjetja, ki se zavedajo pomembnosti družinskega življenja.

Na oblikovanje pravnega varstva nosečnic in staršev v slovenski zakonodaji imajo velik vpliv mednarodni pravni akti iz tega področja. OZN je s sprejetjem Splošne deklaracije človekovih pravic pomembno vplivala na splošno pravno sprejetje varstva družine, saj jo opredeljuje kot naravno in temeljno celico družbe, zato ima pravico do družbenega in državnega varstva. Oba pakta, Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah ter Mednarodni pakt o političnih in državljanskih pravicah, povzemata te misli, hkrati pa sta stopila še korak dlje in zagotovila pomoč ter varstvo predvsem materam pred in po rojstvu otroka, saj so koristi otrok v vseh pogledih najpomembnejše. Konvencija o otrokovih pravicah se primarno osredotoča na varovanje pravic in koristi otrok, neposredno pa s tem ščiti tudi pravice skrbnikov otrok, torej staršev, in jim zagotavlja vso potrebno zakonsko pomoč ter predvideva zdravstveno zaščito matere pred in po porodu. Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk zagotavlja enakopravnost žensk, ne glede na njihovo materinsko vlogo, predvsem na področju zaposlitve in ohranitve dela, kot tudi na drugih gospodarskih ter družbenih področjih. Konvencija označuje skrb za vzgojo in razvoj otrok tudi kot skupno odgovornost moških in žensk. Slednjim zagotavlja tudi pravico do plačanega porodniškega dopusta, ne da bi iz tega razloga izgubile zaposlitev. Pri tem je konvencija izredno pomembna, saj zagotavlja pravno enakopravnost med spoloma. Konvencija MOD št. 103 o varstvu materinstva zajema pravico do porodniškega dopusta in denarnih prejemkov v času materinstva ter pravico do varstva pred odpovedjo v tem času. Konvencija MOD št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk ter njihovem enakem obravnavanju podeljuje delavcem pravico do enakopravnosti in prostega dostopa do zaposlitve ne glede na obstoj družinskih obvez za vse kategorije delavcev ter zagotavlja sprejetje državnih ukrepov, ki bodo ustanovili službe in ustanove za varstvo otrok ter pomoč družini. Evropska socialna listina – spremenjena zagotavlja ženskam plačani porodniški dopust in denarne prejemke v povezavi z njim ter zaščito pred nezakonitim odpustom v tem času, pravico do sprejetja primernih ukrepov za varstvo žensk na delih, ki so nevarna ter nezdrava in pravico do starševskega dopusta. V Priporočilu št. 1074 so predvsem pomembne pravice v povezavi z delom, ki naj bi

spodbujale k večji prožnosti delovnega časa ter predvsem pravica do starševskega dopusta. Direktiva 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za izboljšanje položaja nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, zagotavlja ženskam pravico do porodniškega dopusta in nadomestila plače, prepoved opravljanja nočnega dela med nosečnostjo ter po rojstvu otroka, varstvo pred odpovedjo v tem času in pravico do prilagoditve ali premestitve delovnih pogojev ali časa, v kolikor obstaja na podlagi ocene tveganja nevarnost za zdravje teh delavk. Direktiva 96/34/ES o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu se osredotoča na pravico moških in žensk do starševskega dopusta zato, da bodo ti lahko skrbeli za otroka, obenem daje pravice do različnih prilagoditev tega dopusta. Direktiva zagotavlja tudi pravno varstvo delavcem pred odpustom na podlagi prošnje za porodniški dopust ali odhoda nanj ter pravico do vrnitve na isto delovno mesto po zaključku dopusta. Omenjeni mednarodni akti predstavljajo podlago za vse določbe slovenskih zakonov s področja varovanja staršev in materinstva.

Družinska politika v RS je opredeljena kot skupek ukrepov, ki jih določen politično-administrativni sistem izvaja z namenom vplivanja na življenjske pogoje družin ter njenih članov, na njihov nastanek in razvoj. Že naš najvišji pravni akt, Ustava RS, določa, da država mora varovati družino, materinstvo, očetovstvo, otroke in mladino ter mora za to varstvo ustvariti potrebe razmere. ZDR zagotavlja starševsko in materinsko varstvo na različnih področjih. Enakopravnost velja že pred zaposlitvijo, kot tudi med njo. Kandidati morajo biti enako obravnavni, delodajalec pa ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo podatkov o družinskem stanju, nosečnosti in načrtovanju družine ali z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti. Po ZDR (in ZSDP) imajo delavci pravico delati za krajši delovni čas, v skladu s starševskim dopustom, zagotovljeno imajo pravno varstvo pred odpustom v tem času in v času nosečnosti ter medtem, ko delavka doji otroka. V času nosečnosti in dojenja je delavki zagotovljena tudi prepoved opravljanja določenih del, ki bi lahko ogrozila njeno zdravje ali zdravje otroka, prepoved naložitev nadurnega in nočnega dela ter pravica do dojenja otroka med delovnim časom in do nadomestila plače v tem času. ZSDP je najpomembnejši zakon na področju starševskega varstva, ureja pa družinske prejemke in zavarovanje za starševsko varstvo ter vse pravice, ki iz tega izhajajo. Te pravice se delijo na starševski dopust, starševsko nadomestilo, pravico do krajšega delovnega časa in pravico do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševskega varstva. Nadalje se starševski dopust deli še na porodniški, očetovski, dopust za nego in varstvo otroka ter posvojiteljski. Starševski dopust je pravica, ki v največji meri zagotavlja učinkovito usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti, saj se lahko v tem času starši, ali druge osebe, povežejo z otrokom in skrbijo za njegovo rast ter razvoj. Družinski prejemki pa predstavljajo drugi vidik, saj zagotavljajo družini različne denarne prejemke, ki ji omogočajo večjo socialno varnost. ZVZD obsega pravice in dolžnosti

delodajalcev pri zagotavljanju varnega ter zdravega dela vseh delavcev, predvsem so po tem zakonu posebno varovane noseče delavke in zato mora v ta namen delodajalec sprejeti vse ukrepe, s katerimi bo njihovo zdravje zavarovano. Ne nazadnje je pomemben tudi ZZZDR, ki opredeljuje družino kot življenjsko skupnost staršev in otrok, ki zaradi koristi otrok uživa posebno varstvo. Po tem zakonu ima družina zagotovljeno državno pomoč, saj mora država zagotoviti vse pogoje za varstvo in pomoč.

Certifikat Družini prijazno podjetje je bil oblikovan z namenom, da bi omogočili zaposlenim staršem lažje usklajevanje delovnega in družinskega življenja. Podjetja so morala pred pridobitvijo certifikata v svoje poslovanje implementirati določene ukrepe. Le-ti pa so se v praksi izkazali za zelo učinkovite, saj prinašajo številne koristi, tako za podjetje kot tudi vse delavce. Pozitivni učinki se tako kažejo v večji motivaciji delavcev in njihovi večji učinkovitosti, pa tudi v večanju pripadnosti podjetju, zadovoljstva z delom ter ugleda podjetja pri poslovnih partnerjih, kupcih in v družbi. V diplomskem delu je predstavljen tudi primer podjetja s certifikatom, ki je uvedlo enega izmed družini najbolj prijaznih ukrepov, tj. vrtec v bližini delovnega mesta delavcev, kar za starše predstavlja veliko prednost, saj jim omogoča prihranek časa in večji izkoristek prostega časa z družino.

V empiričnem delu diplomskega dela sem opravila raziskavo, kjer sem se osredotočila predvsem na pridobitev mnenj najuglednejših slovenskih delodajalcev, izmed katerih so določeni tudi lastniki certifikata Družini prijazno podjetje. Povprašala sem jih o obstoječem pravnem varstvu staršev in nosečnic v naši delovni ter socialni zakonodaji in o njihovem delovanju na tem področju. V podjetjih menijo, da je omenjeno pravno varstvo dobro oblikovano in celovito varuje pravice teh kategorij delavcev. Menijo tudi, da veliko vlogo lahko prispeva tudi podjetje pri zagotavljanju večje uskladitve delovnega in družinskega življenja.

S pomočjo pridobljenih odgovorov je bilo moč opaziti razlike med podjetjema, ki zaenkrat še nista lastniki certifikata in podjetji, ki tega že imajo. Tudi najuglednejši delodajalci, ki pa niso lastniki certifikata, skušajo po svojih močeh priskočiti na pomoč svojim delavcem in jim z določenimi ukrepi pomagati, vendar pa je ta dejavnost zelo izrazito poudarjena pri ostalih, ki so se odločili za pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje. Ti se zavedajo, da zakonodajni okvir omogoča zagotovitev določenih pravic zaposlenim staršem, kot dobri delodajalci pa prisluhnejo potrebam in željam svojih delavcev, zato se nenehno trudijo nadgraditi te pravice in jim v sklopu internega delovanja dodati nove ukrepe ter izvajati takšne aktivnosti, ki so do delavcev prijazne. Podjetja, ki so se odločila pristopiti k certifikatu, so že pred tem uvedla večje število ukrepov in so s pridobitvijo tega ta trud le formalizirala. Navedenim je v interesu oblikovati predvsem stimulatивно in varno delovno okolje, v katerem je prostor tako za poklicni, kot tudi za osebni razvoj delavcev. S pridobitvijo certifikata želijo delavcem in

tudi širši javnosti pokazati, da sta v njihovem podjetju družinsko življenje ter uspešna kariera združljiva in se ne izključujeta. Podjetji brez certifikata, ki sta sodelovali v raziskavi, sta pozdravili dobre namene certifikata in tudi sami ne izključujeta pridobitve le-tega. Certifikat pa na drugi strani za podjetja, ki se zanj odločijo, prinaša tudi veliko koristi, kar potrjujejo tisti, ki so sodelovali v raziskavi. Koristi pa ne vidijo samo v kratkoročnih pridobitvah in izboljšavah, ampak imajo tudi zastavljeno dolgoročno vizijo o tem, kaj želijo doseči. Eno od podjetij navaja kot pozitivno lastnost pridobitve tudi večjo možnost izbire pri zaposlovanju novih, sposobnih kadrov, kar je seveda želja in cilj velike večine podjetij, saj brez dobrega človeškega kapitala v podjetju, danes ne more biti dobrega in zdravega poslovnega jedra. Obenem pa se mora vsako podjetje osredotočiti predvsem na svoje delavce in jim s pomočjo politike vodenja ter delovanjem pokazati, da je družina še vedno najpomembnejša vrednota za posameznika in celotno družbo.

Na koncu lahko torej zaključim s pozitivno potrditvijo mojega raziskovalnega vprašanja, da slovenska zakonodaja zagotavlja učinkovito varstvo nosečnic in staršev. Po pregledu obstoječe zakonodaje, pridobitvi stališč in mnenj najbolj uglednih slovenskih delodajalcev ter predstavitvi certifikata Družini prijazno podjetje lahko potrdim, da je naša zakonodaja na tem področju dobro oblikovana in celovito varuje starše ter nosečnice, največji del doseganja večje usklajenosti delovnega in poklicnega življenja pa imajo v rokah še vedno podjetja. Ta so torej tista, ki imajo ves potencial in možnost, da pripomorejo k boljšim razmeram, nekatera od teh se tega zavedajo, druga pa se morda to še bodo s pomočjo te diplomske naloge in bodo to tudi v prihodnje upoštevala pri svojem delovanju.

V prihodnje je mogoče še marsikaj raziskati na tem področju, predvsem pa bi bilo zanimivo videti natančno analizo o pričakovanih in dejanskih koristih ukrepov, ki so jih uvedla podjetja s certifikatom Družini prijazno podjetje. Tudi mnenjska raziskava med delavci, tako tistimi v podjetjih s certifikatom, kot tistimi v podjetjih brez njega, bi pokazala dejansko stanje in mnenja o tej praksi. Podjetja namenjajo veliko pozornosti svojim delavcem, zato je njihovo mnenje na tem mestu izredno pomembno in dragoceno. Več pozornosti je treba nameniti tudi dejanskim problemom, s katerimi se delavci soočajo v praksi in ugotoviti vzroke zanje ter pripraviti morda tudi predloge za izboljšavo stanja.

## LITERATURA

- Belopavlovič, Nataša. 2008. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) : uvodna pojasnila*. Ljubljana: GV Založba.
- Belopavlovič, Nataša, Irena Brečan in Tatjana Plešnik. 2002. *Kaj prinaša novi zakon o delovnih razmerjih*. Ljubljana: Inštitut za delovna razmerja.
- Benoît-Rohmer, Florence in Heinrich Klebes. 2006. *Pravo Sveta Evrope: na poti k vseevropskemu pravnemu prostoru*. Ljubljana: GV Založba.
- Bohinc, Rado, Miro Cerar in Barbara Rajgelj. 2006. *Temelji prava in pravne ureditve: za nepravnike*. Ljubljana: GV Založba.
- Cerar, Miro, Jon Jamnikar in Maja Smrko, ur. 2002. *Dokumenti človekovih pravic z uvodnimi pojasnili*. Ljubljana: Društvo Amnesty International Slovenije: Mirovni inštitut.
- Kalčina, Liana, ur. 1999. *Otrokove pravice v Evropi*. Ljubljana: Zveza prijateljev mladine Slovenije.
- Kaučič, Igor in Franc Grad. 2007. *Ustavna ureditev Slovenije*. Ljubljana: GV Založba.
- Končar, Polona. 1993. *Mednarodno delovno pravo*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
- Končina Peternel, Mateja. 1998. *Pomoč otrokom, ko starši odpovedo*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- Korpič Horvat, Etelko. 2004. *Individualno delovno pravo*. Maribor: b. z.
- Kresal, Barbara, Katarina Kresal Šoltes in Darja Senčur Peček. 2008. *Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja: najpogostejša vprašanja in odgovori*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.
- Mežnar, Drago. 1998. *Delovno pravo: temeljno o individualnem in kolektivnem delovnem pravu*. Kranj: Moderna organizacija.
- Mežnar, Drago in Helena Rus. 2005. *Kako postopati v delovnih razmerjih*. Ljubljana: Inštitut za delovna razmerja.
- Mihalič, Renata. 2008. *Povečajmo zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih*. Škofja Loka: Mihalič in partner.
- Renar, Tanja, Mateja Sedmak, Alenka Švab in Mojca Urek. 2006. *Družine in družinsko življenje v Sloveniji*. Koper : Annales.
- Stropnik, Nada. 1997. *Ekonomski vidiki starševstva*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- Ule, Mirjana in Metka Kuhar. 2003. *Mladi, družina, starševstvo: spremembe življenjskih potekov v pozni moderni*. Ljubljana: Hermina Krajnc.
- Vodovnik, Zvone. 2001. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Koper: Visoka šola za management.
- Vodovnik, Zvone. 2003. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.

## VIRI

- Evropa - Portal Evropske unije. 2009. *Kratka predstavitev EU*. [Http://europa.eu/abc/index\\_sl.htm](http://europa.eu/abc/index_sl.htm) (20. 1. 2009).
- Informacijski urad Sveta Evrope v Republiki Sloveniji. 2009. *Predstavitev Sveta Evrope/ Na kratko*. [Http://www.coe.si/sl/predstavitev\\_sveta\\_evrope/na\\_kratko/](http://www.coe.si/sl/predstavitev_sveta_evrope/na_kratko/) (20. 1. 2009).
- Izgoršek, Urša. 2009. Družini prijazna podjetja: Zaposleni predlagajo, podjetja prisluhnejo. *Nedelo* 15 (2): 6–7.
- Lek. 2007. *Sporočila za javnost*. [Http://www.lek.si/slo/mediji/sporocila-za-javnost/3863/](http://www.lek.si/slo/mediji/sporocila-za-javnost/3863/) (23. 1. 2009).
- Ministrstvo RS za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ). 2009a. *Delovna področja: družina*. [Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/druzina/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/) (31. 1. 2009).
- Ministrstvo RS za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ). 2009b. *Veljavni prepisi*. [Http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja\\_in\\_dokumenti/veljavni\\_predpisi/#c7998](http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/veljavni_predpisi/#c7998) (16. 2. 2009).
- Ministrstvo RS za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ). 2009c. *Novica*. [Http://www.mddsz.gov.si/nc/si/splosno/cns/novica/article/12106/5985/](http://www.mddsz.gov.si/nc/si/splosno/cns/novica/article/12106/5985/) (29. 3. 2009).
- Ministrstvo RS za zunanje zadeve (MZZ). 2009. *Organizacija združenih narodov (OZN)*. [Http://www.mzz.gov.si/si/zunanja\\_politika/organizacija\\_zdruzenih\\_narodov\\_ozn/](http://www.mzz.gov.si/si/zunanja_politika/organizacija_zdruzenih_narodov_ozn/) (19. 1. 2009).
- Revija Moje delo. 2005. *Blagovna znamka delodajalca - rezultati iskanja*. [Http://www.revija.mojedelo.com/iskanje/@3.aspx?q=blagovna+znamka+](http://www.revija.mojedelo.com/iskanje/@3.aspx?q=blagovna+znamka+) (20. 3. 2009).
- Vlada Republike Slovenije. 2009. *Predlog Direktive*. [Http://209.85.129.132/search?q=cache:xkofUTuNgMkJ:www2.gov.si/upv/vladnagradaiva-08.nsf/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/5688487d9e6b193cc125754e00459f39/%24FILE/13983SL.DOC+Direktiva+92/85/EGS&cd=19&hl=sl&ct=clnk&gl=si](http://209.85.129.132/search?q=cache:xkofUTuNgMkJ:www2.gov.si/upv/vladnagradaiva-08.nsf/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/5688487d9e6b193cc125754e00459f39/%24FILE/13983SL.DOC+Direktiva+92/85/EGS&cd=19&hl=sl&ct=clnk&gl=si) (29. 3. 2009).
- Zakonodaja Evropske Unije. 2009. *Postopki in organi*. [Http://eur-lex.europa.eu/sl/droit\\_communaire/droit\\_communaire.htm#1.3](http://eur-lex.europa.eu/sl/droit_communaire/droit_communaire.htm#1.3) (20. 5. 2009).
- Zavod Ekvilib. 2009. *Predstavitev*. [Http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/predstavitev/](http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/predstavitev/) (22. 1. 2009).
- Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS). 2004a. *Konvencija št. 103 o varstvu materinstva*. [Http://www.zds.si/si/podrocja\\_delovanja/delovno\\_in\\_socialno\\_pravo/konvencije\\_mednarodne\\_organizacije\\_dela/konvencija\\_st\\_103\\_o\\_varstvu\\_materinstva/](http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/delovno_in_socialno_pravo/konvencije_mednarodne_organizacije_dela/konvencija_st_103_o_varstvu_materinstva/) (13. 12. 2008).
- Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS). 2004b. *Konvencija št. 156 o enakih možnosti delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi)*. [Http://www.zds.si/si/podrocja\\_delovanja/delovno\\_in\\_socialno\\_pravo/konvencije\\_mednarodne\\_organizacije\\_dela/konvencija\\_st\\_156\\_o\\_enakih\\_moznosti\\_delavcev\\_in\\_delavk\\_in\\_njihovem\\_enakem\\_obravnavanju\\_delavci\\_z\\_druzinskimi\\_obveznostmi/](http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/delovno_in_socialno_pravo/konvencije_mednarodne_organizacije_dela/konvencija_st_156_o_enakih_moznosti_delavcev_in_delavk_in_njihovem_enakem_obravnavanju_delavci_z_druzinskimi_obveznostmi/) (14. 12. 2008).



- Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS). 2004c. *Konvencija št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih*. [Http://www.zds.si/si/podrocja\\_delovanja/delovno\\_in\\_socialno\\_pravo/konvencije\\_mednarodne\\_organizacije\\_dela/konvencija\\_st\\_111\\_o\\_diskriminaciji\\_pri\\_zaposlovanju\\_in\\_poklicih/](http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/delovno_in_socialno_pravo/konvencije_mednarodne_organizacije_dela/konvencija_st_111_o_diskriminaciji_pri_zaposlovanju_in_poklicih/) (14.12.2008).
- Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS). 2004č. *Direktiva 92/85/EGS*. [Http://www.zds.si/si/podrocja\\_delovanja/delovno\\_in\\_socialno\\_pravo/evropska\\_zakonodaja/direktiva\\_92\\_826085\\_8260egs/cistopis\\_direktiva\\_92\\_826085\\_8260egs/](http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/delovno_in_socialno_pravo/evropska_zakonodaja/direktiva_92_826085_8260egs/cistopis_direktiva_92_826085_8260egs/) (24. 12. 2008).
- Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS). 2004d. *Direktiva 96/34/ES*. [Http://www.zds.si/si/podrocja\\_delovanja/delovno\\_in\\_socialno\\_pravo/evropska\\_zakonodaja/direktiva\\_96\\_826034\\_8260es/cistopis\\_direktiva\\_96\\_826034\\_8260es/](http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/delovno_in_socialno_pravo/evropska_zakonodaja/direktiva_96_826034_8260es/cistopis_direktiva_96_826034_8260es/) (24. 12. 2008).

### SEZNAM PRAVNIH VIROV

- Direktiva Evropske unije 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 dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) direktive. *Uradni list EU*, št. 348/1992.
- Direktiva Evropske unije 96/34/ES o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenim med UNICE, CEEP IN ETUC. *Uradni list EU*, št. 145/1998.
- Ustava Republike Slovenije. *Uradni list RS*, št. 33/1991-I., 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 69/2004, 69/2004 in 68/2006.
- Evropska socialna listina – spremenjena. *Uradni list RS*, št. 24/1999 – MP in 7/1999.
- Konvencija MOD št. 103 o varstvu materinstva. *Uradni list FLRJ - MP*, št. 9/1955.
- Konvencija MOD št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi). *Uradni list SFRJ*, št. 7/1987.
- Konvencija ZN o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk. *Uradni list RS*, št. 35/1992 in 9/1992.
- Konvencija ZN o otrokovih pravicah. *Uradni list RS*, št. 35/1992 in 55/1992.
- Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah. *Uradni list RS*, št. 35/1992 in 9/1992.
- Mednarodni pakt o političnih in državljskih pravicah. *Uradni list RS*, št. 35/1992 in 9/1992.
- Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk. *Uradni list RS*, št. 82/2003.
- Resolucija o temeljnih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji. *Uradni list RS*, št. 40/1993.
- Splošna deklaracija človekovih pravic. *Resolucija Generalne skupščine*, št. 217 A(III)/1948.
- Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS*, št. 42/2002 in 103/2007.
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. *Uradni list RS*, št. 110/2006 in 10/2008.
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu. *Uradni list RS*, št. 56/1999 in 64/2001.

*Literatura*

Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih. *Uradni list RS*, št. 69/2004.

## **PRILOGE**

Priloga 1 Vprašalnik 1: Podjetja brez certifikata

Priloga 2 Vprašalnik 2: Podjetja s certifikatom Družini prijazno podjetje



## VPRAŠALNIK 1: PODJETJA BREZ CERTIFIKATA

1. Posebno pravno varstvo v zvezi z nosečnostjo in starševstvom obsega vrsto različnih pravic (starševski dopust, varstvo v zvezi z nočnim in nadurnim delom, prepoved opravljanja težkih del, pravica do dela s krajšim delovnim časom, posebno varstvo pred odpovedjo in prepoved diskriminacije pri odpovedi idr.). Kakšno je stališče vašega podjetja glede tega varstva? Ali menite, da jim naša zakonodaja omogoča enako obravnavano in enake možnosti na trgu dela?
2. Namen tega pravnega varstva je omogočiti uskladitev delovnega in družinskega življenja. Ali menite, da jim naša zakonodaja v večji meri to omogoča in zakaj menite tako? Ali bi bila potrebna kakšna sprememba v zakonodaji?
3. V kakšni vlogi vidite pri tem podjetje oziroma posameznega delodajalca? Menite, da je naloga delodajalca zgolj izpolnjevanje zakonskih obveznosti? Ali je vaše podjetje morda naletelo na kakšne težave pri izpolnjevanju zakonskih obveznosti v praksi?
4. Veliko podjetij poskuša ustvari pozitivno organizacijsko klimo, tako da upošteva potrebe zaposlenih staršev in jim z različnimi metodami in ukrepi priskočijo na pomoč. Ali je tudi vaše podjetje storilo kaj takega? Ste morda kaj razmišljali v tej smeri, da bi oblikovali tako delovno okolje, kot ga imajo v najuglednejši družbi na svetu Google, kjer imajo pravzaprav vse na enem mestu - od vrta, fitnesa do pralnic perila?
5. V Sloveniji je od leta 2007 do danes že 43 podjetij pridobilo certifikat Družini prijazno podjetje. Ali ste seznanjeni z omenjenim projektom? Kakšno je vaše stališče glede tega projekta?
6. Ali ste razmišljali o ukrepih, ki so jih ta podjetja uvedla, kaj menite o njih in ali ste mnenja, da dosega svoj namen? Ali morda celo tudi sami razmišljate o pridobitvi tega certifikata v vašem podjetju?



## **VPRAŠALNIK 2: PODJETJA S CERTIFIKATOM DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE**

1. Posebno pravno varstvo v zvezi z nosečnostjo in starševstvom obsega vrsto različnih pravic (starševski dopust, varstvo v zvezi z nočnim in nadurnim delom, prepoved opravljanja težkih del, pravica do dela s krajšim delovnim časom, posebno varstvo pred odpovedjo in prepoved diskriminacije pri odpovedi idr.). Kakšno je stališče vašega podjetje glede tega varstva? Ali menite, da jim naša zakonodaja omogoča enako obravnavano in enake možnosti na trgu dela?
2. Namen tega pravnega varstva je omogočiti uskladitev delovnega in družinskega življenja. Ali menite, da jim naša zakonodaja v večji meri to omogoča in zakaj menite tako? Ali bi bila potrebna kakšna sprememba v zakonodaji?
3. V kakšni vlogi vidite pri tem podjetje oziroma posameznega delodajalca? Menite, da je naloga delodajalca zgolj izpolnjevanje zakonskih obveznosti? Ali je vaše podjetje morda naletelo na kakšne težave pri izpolnjevanju zakonskih obveznosti v praksi?
4. Veliko podjetij poskuša ustvari pozitivno organizacijsko klimo, tako da upošteva potrebe zaposlenih staršev in jim z različnimi metodami in ukrepi priskočijo na pomoč. Ali je tudi vaše podjetje storilo kaj takega? Ste morda kaj razmišljali v tej smeri, da bi oblikovali tako delovno okolje, kot ga imajo v najuglednejši družbi na svetu Google, kjer imajo pravzaprav vse na enem mestu- od vrta, fitnesa pa do pralnic?
5. Vaše podjetje je poleg naziva najuglednejši slovenski delodajalec, prejelo tudi certifikat Družini prijazno podjetje. Zakaj ste se odločili za pridobitev tega certifikata? Ali opažate kakšne koristi odkar ste ga pridobili?
6. Ali bi lahko našteali nekaj ukrepov, ki ste jih uvedli, da bi omogočili svojim zaposlenim uskladitev družinskih obveznosti z delovnimi in razložili njihov namen?