

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT
KOPER

2008-09-15

REF.	559/2008	2x
------	----------	----

Diplomska naloga

MANAGEMENT SODELAVCEV IN
STARŠEVSKO VARSTVO

Nataša Trobec

Koper, 2008

Mentor: prof. dr. Zvone Vodovnik

POVZETEK

Diplomsko delo obravnava management sodelavcev in starševsko varstvo v Republiki Sloveniji. Prvi del obravnava motiviranje zaposlenih, načrtovanje kariere, ter etiko vodenja. Zadovoljni in sposobni kadri predstavljajo za podjetje pomembno konkurenčno prednost, zato se podjetja vse pogosteje odločajo za družinsko politiko, ki poleg zakonodaje in socialne politike države omogoča zaposlenim lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. V drugem delu je podrobneje predstavljena zakonodaja s področja starševskega varstva v Sloveniji, ki staršem zagotavlja pravno varstvo, ter s socialnimi transferji pripomore k večji socialni varnosti družin.

Ključne besede: starševsko varstvo, starševski dopust, vodenje, kadri, zakonodaja, socialna varnost, materinstvo

SUMMARY

The subject of the diploma thesis is human resource management and parental care in the Republic of Slovenia. The first part deals with the way of motivating the employees, career planning and management ethics. Satisfied and efficient personnel represent an important competition advantage for a company. Therefore the companies decide to support family policy, which next to legislation and social politics of the state, make possible to employers an easier reconciliation of professional and family life. The second part discusses in detail the legislation in the field of parental care in Slovenia that guarantees the parents legal care. With social transfers contributes to a higher social security for the families.

Key words: parental care, parental leave, human resource management, social security, maternity, legislature

UDK: 349.2-055.52(043.2)

VSEBINA

1	Uvod	1
1.1	Oprelitev obravnavanega problema.....	1
1.2	Oprelitev obravnavanega problema.....	1
1.3	Metodologija	1
1.4	Predpostavke in omejitve raziskave.....	2
2	Management.....	3
2.1	Oprelitev pojma.....	3
2.2	Funkcije managemeta.....	3
2.2.1	Planiranje	4
2.2.2	Organiziranje	5
2.2.3	Vodenje	6
2.2.4	Kontroliranje.....	7
2.3	Management sodelavcev	8
2.3.1	Družina in kariera	9
2.3.2	Motiviranje zaposlenih	10
2.3.3	Etika vodenja	12
3	Starševsko varstvo	15
3.1	Mednarodni predpisi, ki urejajo vprašanje starševstva	15
3.1.1	Akti sveta Evrope.....	15
3.1.2	Akti Evropske unije	16
3.1.3	Akti mednarodne organizacije dela	19
3.2	Nacionalni predpisi, ki urejajo vprašanje starševstva	22
3.2.1	Ustava Republike Slovenje.....	22
3.2.2	Zakon o delovnih razmerjih.....	23
3.2.3	Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih.....	23
3.2.4	Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju	24
3.2.5	Zakon o varnosti in zdravju pri delu.....	25
3.2.6	Kazenski zakonik.....	25
3.3	Starševsko varstvo v Republiki Sloveniji	26
3.3.1	Pravice iz zavarovanja za starševsko varstvo	27
3.3.2	Družinski prejemki v Republiki Sloveniji	29

3.4	Varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva v zakonu o delovnih razmerjih	33
3.5	Starševski dopust.....	36
3.5.1	Porodniški dopust	36
3.5.2	Očetovski dopust.....	38
3.5.3	Dopust za nego in varstvo otroka	39
3.5.4	Posvojiteljski dopust.....	42
4	Analiza stanja starševskega varstva	45
4.1	Odnos organizacij do usklajevanja družine in kariere	45
4.2	Odnos države do usklajevanja družine in kariere	46
5	Sklep.....	51
	Viri in literatura	53
	Priloge.....	57

KRAJŠAVE

CEEP	Evropski center za podjetja z javno udeležbo
CSD	Center za socialno delo
ETUC	Evropska konfederacija sindikatov
EU	Evropska unija
KZ	Kazenski zakonik
MDDSZ	Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve
MOD	mednarodna organizacija dela
RS	Republika Slovenija
UL	Uradni list
UNICE	Združenje evropskih industrijskih in delodajalskih konfederacij
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZSDP	Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih
ZVZD	Zakon o varnosti in zdravju pri delu
ZZVZZ	Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju

SLIKE

Slika 2.1	Prednosti in slabosti načrtovanja.....	5
Slika 2.2	Piramida lastnosti dobrega managerja.....	7
Slika 2.3	Preveč in premalo nadzorovanja.....	8
Slika 2.4	Bio-socialni življenjski cikel	10
Slika 2.5	Motivacijski krog.....	11
Slika 2.6	Struktura motivacijskih dejavnikov.....	11

TABELE

Tabela 4.1	Delovne prakse s potencialno slabimi vplivi – delež organizacij, ki jih uporabljajo.....	45
Tabela 4.2	Delovne prakse s potencialno dobrimi vplivi – delež organizacij, ki jih uporabljajo.....	46
Tabela 4.3	Starševska nadomestila.....	46
Tabela 4.4	Očetovsko nadomestilo.....	47
Tabela 4.5	Otroški dodatek.....	47
Tabela 4.6	Pomoč ob rojstvu otroka.....	47
Tabela 4.7	Starševski dodatek.....	48
Tabela 4.8	Dodatek za nego otroka.....	48
Tabela 4.9	Dodatek za veliko družino.....	48
Tabela 4.10	Delno plačilo za izgubljeni dohodek.....	48
Tabela 4.11	Prispevki zaradi dela s krajšim delovnim časom.....	49

1.4 Predpostavke in omejitve raziskave

Iz ureditve slovenske zakonodaje na področju starševskega varstva in odnosa podjetij do usklajevanja družine in kariere lahko predpostavljamo, da:

- je zakonodaja na področju starševstva usklajena z mednarodnimi dokumenti,
- zakon o delovnih razmerjih staršem, ki imajo družinske obveznosti omogoča pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju,
- zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih celovito in zaokroženo ureja področje starševskega varstva,
- država s socialnimi transferji staršem in njihovim otrokom zagotavlja minimalno socialno varnost,
- večina podjetij v Sloveniji svojim zaposlenim ne omogoča lažjega usklajevanja družine in kariere.

Z analizo zakonodaje in literature bo ugotovljeno kakšno je dejansko stanje na področju starševskega varstva v Sloveniji.

1 UVOD

1.1 Opredelitev obravnavanega problema

Lastniki oziroma upravljalci podjetja najamejo management z namenom, da bodo podjetje vodili tako, da bo dosegalo zastavljene cilje. Eden ključnih elementov, ki vplivajo na uspešnost poslovanja podjetja so kadri, ki jih podjetje zaposluje. Naloga managementa je, da delavce pripravi do uspešnega in učinkovitega delovanja v podjetju. Pri tem je zelo pomembno za kakšen način vodenja in motiviranja se odloči management.

Zaposleni si večinoma želijo ustvariti kariero in se šele nato odločajo za starševstvo, takrat pa nemalokrat naletijo na težave. Slovenski managerji imajo pogosto odklonilen odnos do sočasnega usklajevanja družine in kariere.

Slovenska zakonodaja na področjih materinstva, starševstva in družinskih prejemkov je urejena celovito in tako daje dobro pravno varstvo zaposlenim. Področje starševstva v Sloveniji urejajo ustava, zakon o delovnih razmerjih, zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, ter zakon o varnosti in zdravju pri delu.

1.2 Opredelitev obravnavanega problema

Namen diplomskega dela je predstaviti navidez izključujoči si nalogi managementa na eni strani, ter zakonskega varstva starševstva na drugi strani. Glavna naloga managementa je, da podjetje vodi k ciljem, pri tem pa mora upoštevati zakonsko določene pravice zaposlenih. Upoštevanje le teh pa ni dovolj za uspešno poslovanje podjetja, saj so zaposleni ljudje, ki imajo svoje interese in privatno življenje. Pomembno je, da zna management ljudi motivirati in najti skupne vrednote celotne organizacije. Premalo managerjev v Sloveniji se zaveda, da so le zadovoljni starši lahko tudi uspešni zaposleni.

1.3 Metodologija

V prvem delu diplomskega dela bom predstavila naloge managerjev, ter management sodelavcev, v sklopu katerega bom zajela motiviranje in etiko vodenja.

V drugem delu pa bom z analizo zakonodaje s področja starševskega varstva predstavila starševsko varstvo v Sloveniji.

Pristop do raziskave je deskriptiven, v okviru tega pristopa pa bo pri proučevanju uporabljena metoda deskripcije in kompilacije, ki povzema ugotovitve drugih avtorjev.

2 MANAGEMENT

2.1 Opredelitev pojma

Ob koncu osemnajstega stoletja se je začela industrijska revolucija, ki je svetu prinesla velike spremembe. Dotedanje ročno delo so delno zamenjali stroji, kar je privedlo do množične proizvodnje in hkrati hitre rasti produktivnosti, ter nižjih cen proizvodov. Konkurenca na trgu je postala večja, zato je bilo za uspešno poslovanje potrebnega vse več znanja, kar je pospešilo razvoj vede o managementu. Glavni avtorji, ki so s svojimi teorijami prispevali k razvoju sodobnega managementa, so: Friderick W. Taylor, Frank B. in Lilian M. Gilberth, Henrik Fayol, ter Maks Weber.

Izvor angleškega glagola »to manage« je nejasen. Tako ga nekateri povezujejo z latinskim »manu agere« (delati z roko) ali pa z »manus agere« (voditi za roko oz. dresirati konja) (Braverman 1997, 61). Latinski izvor neposredno kaže tudi hrvaški izraz »rukovodenje«. Predvsem zadnja razlaga pomenskega izvora besede »to manage« je z vidika današnjega pojmovanja in interpretacije managementa bolj sprejemljiva (Staehele 1999, 71). V večini razvitih držav se uporablja angleška beseda management. Uporablja se tako v vsakdanjem pogovornem jeziku kot tudi v strokovnih publikacijah. Z veliko verjetnostjo lahko trdimo, da je management eden od najbolj razširjenih pojmov na svetu (Kovač, Majer in Jesenko 2004, 12).

Management je lahko oznaka za organ, ki vodi poslovanje podjetja, ali njegove dele. Je pa tudi skupna oznaka za vse managerje v podjetju. Treba je ločevati vršni management (vrhovni management, top management, top executives), srednji management (middle management) in nižji management (delovniški management, shop-floor management) (Kralj 1999, 4).

Stoner, Freeman in Gilbert management opredeljujejo kot proces planiranja, organiziranja, vodenja in nadzora članov organizacije ter uporabo vseh organizacijskih virov za doseganje postavljenih ciljev (Stoner, Freeman in Gilbert 1995, 4).

2.2 Funkcije managemeta

Lastniki oziroma upravljalci najamejo management z namenom, da bodo podjetje vodili tako, da bo dosegalo zastavljene cilje. Temeljne funkcije, ki jih management pri tem opravlja so: planiranje, organiziranje, kontroliranje in vodenje. Poudariti je treba, da se te naloge med seboj prepletajo in med njimi ni jasne ločnice, ter da se večinoma opravljajo istočasno.

Higgins (1991, 568) meni, da so temeljne naloge managerjev zlasti načrtovanje, organiziranje, vodenje, nadzorovanje in reševanje problemov, ter sprejemanje odločitev. Prav tako navaja, da med drugimi nalogami managerjev pomembno vlogo zaseda tudi sistematičen nadzor. V tem delu morajo managerji preveriti ali organizacija dosega cilje, ki so bili zastavljeni, in ali so bili načrti izvedeni v skladu z zastavljenimi cilji.

Odločanje ima v konkretnih razmerjih svojo lastno pojmovno opredelitev in ga je vedno mogoče obravnavati kot pravno dejstvo. Izvaja se v različnih oblikah in na različne načine v različnih pravnih razmerjih, ki so predmet različnih pravnih podsistemov (Vodovnik 2008, 9).

2.2.1 Načrtovanje

Načrtovanje oziroma planiranje lahko opredelimo kot temeljno funkcijo managementa, saj je uspešnost poslovanja v veliki meri odvisna od zastavljenih ciljev podjetja.

Načrtovanje zajema predvidevanje razvoja organizacije, njeno vizijo, strateške in taktične cilje, ter opredeljevanje delovnih ciljev posameznim članom. Planiranje je proces določanja ciljev in načina, kako bi jih dosegli. Je razmišljanje prihodnjega razvoja in poslovanja. Planiranje lahko ponazorimo: odločanje danes s posledicami v prihodnosti. Bistvo planiranja v podjetju je usklajevanje poslovnih funkcij v učinkovito celoto (Možina 2000, 43).

Poznamo tri vrste načrtovanja, ki jih opredeljuje (Možina 2004, 56–61):

- strateško načrtovanje določa osnovne smeri razvoja podjetja, opredeljuje smotre, politiko in dolgoročne cilje podjetja, zato je to planiranje dolgoročno oz. za daljše časovno obdobje (od treh do pet let); zelo poglobljeno se ukvarja s poslovnim okoljem in ne le s tem, kar se dogaja v podjetju;
- taktično načrtovanje je kratkoročno in posledično izhaja iz izhodišč strateškega planiranja; s taktičnim planiranjem si podjetje zagotovi fleksibilnost in inovativnost, predvsem zaradi nemirnega poslovnega okolja;
- operativno načrtovanje je omejeno na krajše časovno obdobje; njegovi osnovni nalogi sta zagotavljanje kontinuitete v procesu načrtovanja in čim večje kratkoročne uspešnosti poslovanja podjetja.

Slika 2.1 Prednosti in slabosti načrtovanja

PREDNOSTI NAČRTOVANJA	SLABOSTI NAČRTOVANJA
<ul style="list-style-type: none"> – Pomaga managementu pri usklajevanju delovanja podjetja s spremenljivostjo okolja – Omogoča razčiščevanje stališč in oblikovanje ciljev ter strategij, ki jih udeleženci jemljejo kot svoje – Omogoča managerjem, da kasneje vidijo celotno podobo podjetja, notranje prednosti in slabosti ter izzive in nevarnosti iz okolja – Načrtovanje omogoča jasnejše opredeljevanje pristojnosti in odgovornosti za opravljanje zastavljenih nalog – Daje vsem udeležencem trdnost in občutek urejenosti v delovanju podjetja – Pomaga usklajevati usmeritve in delovanje delov podjetja – Pomaga pri postavljanju bolj realnih, merljivih in splošno znanih smotrov in ciljev podjetja – Zamenjuje ugibanje in poskušanje z urejenim, načrtnim delovanjem – Prihrani lahko obilo časa in stroškov 	<ul style="list-style-type: none"> – Vrednost v načrtovanje vloženega dela, prizadevanj in časa lahko preseže prirastek koristi zaradi večje učinkovitosti in uspešnosti delovanja podjetja – Načrtovanje lahko upočasni delovanje podjetja, odzivanje na zunanje vplive, ter vplivanje podjetja na okolje – Preveč togo in formalizirano načrtovanje lahko zamori pobude in inovativnost managementa v podjetju – Bolj ali manj vseobsežno načrtovanje ni vselej boljše od individualnega presojanja in urejanja posameznih pomembnih zadev, ko postanejo pereče – Izkušnje kažejo, da v mnogih podjetjih le redko izpolnjujejo načrte tako, kot so jih zapisali

Vir: Tavčar 1996, 335.

2.2.2 Organiziranje

Organiziranje dela je stalno, sistematično preučevanje poteka dela, nalog, problemov in odnosov, ter iskanje primernih poti, načinov in metod dela za doseganje predvidenih ciljev. Organiziranje pomeni prizadevanja za učinkovito uporabo vseh virov in sredstev tako, da dosežemo cilj poslovanja (Možina 2000, 69).

Organiziranje v podjetju lahko razdelimo na dve področji, in sicer na organiziranje struktur, ter organiziranje procesov. Struktura organiziranosti, ki jo oblikujejo v podjetju mora zagotavljati delovni okvir upravljanja, izvrševanja in izvajanja v podjetju. Organiziranje procesov pa predstavlja oblikovanje zaporedij izvajanja delovnih nalog.

Glede na različne ravni opravljanja dela ločimo:

- *organiziranje lastnega dela*, s katerim označujemo probleme glede razporeditve in izkoriščanja delovnega časa, zaznavanja in reševanja delovnih problemov, priprav na delo, razgovorov, pomnjenje in način beleženja podatkov, delovne sestanke ipd.;
- *organiziranje dela v skupini*, kamor spadajo problemi z razporejanjem dela sodelavcev, odnosi s sodelavci, učinkovito spremljanje dela, vodenje sestankov, razgovorov, usklajevanje različnih stališč, skupno načrtovanje delovnih nalog ipd.;
- *organiziranje dela v organizaciji*, ne glede na velikost ali vrsto dejavnosti pomeni reševanje problemov, ki se nanašajo na opredeljevanje in uresničevanje organizacijskih ciljev, analizo razvojnih možnosti, usklajevanje razpoložljivih virov, načrtovanje razvoja, ter spremljanje delovnih dosežkov ...

Naloga vodje je, da učinkovito razporeja sredstva in ljudi, da bodo organizacijski cilji doseženi (Možina 2000, 69–70).

2.2.3 Vodenje

Ljudje vstopamo v organizacijo z namenom, da bi dosegali svoje cilje in uresničevali lastne interese. Organizacija pa nas sprejme zato, da bi z našo pomočjo oz. delom lažje dosegala svoje cilje in zadoščala pričakovanjem lastnikov. Naloga managementa je, da s svojim znanjem in delom udejanji sinergijsko delovanje vseh udeležencev.

Lastnosti, ki naj bi jih imel dober manager, lahko prikažemo v piramidi lastnosti, ki jo je treba graditi od spodaj navzgor (Zinchy 2001, 13).

Brez kateregakoli od spodnjih elementov je težko napredovati do dobrega managerja.

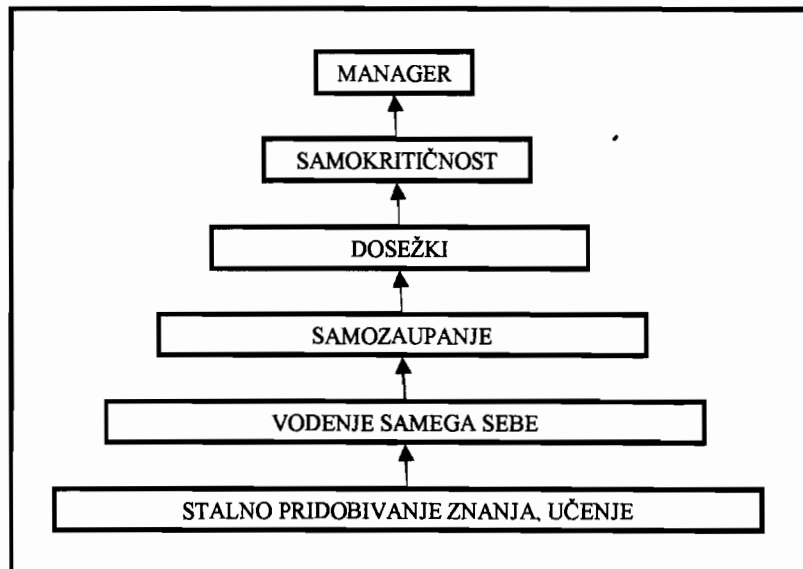
Najboljša osnova oz. predpogoj za izgrajevanje kariere je znanje, ki ga mora manager stalno nadgrajevati. Obenem je zelo pomembno, da zna motivirati samega sebe in se usmerjati k pravim ciljem, ki mu pomagajo pri pridobivanju samozaupanja. Dosežki, ki jih manager dosega z dobrim delom mu dvigujejo prepoznavnost in ugled v družbi, vendar mora kljub temu ostati dovolj samokritičen, da ohranja kvaliteto dela.

Današnja teorija vodenja temelji na vzpodbujanju in ne na zahtevah ter prisili, temveč usmerjanju, da dajo ljudje vse od sebe, brez da bi jih pri tem izčrpali (Hansen in Batten 1998, 26).

Poznamo več slogov vodenja. Kateri slog vodenja se uporablja v posamezni organizaciji je predvsem odvisno od vodje, ter lastnosti sodelavcev katere vodi. Skrajna sloga, ki praviloma ne veljata za dolgoročno učinkovita sta avtoritarni slog, ter participativni oz. sodelovalni slog. Za prvega je značilno, da ima vodja prvo in zadnjo

besedo, za drugega pa, da vodja daje veliko težo stališčem sodelavcev. Med obema skrajnostima je veliko možnih različic.

Slika 2.2 Piramida lastnosti dobrega managerja



Vir: Zinchy 2001, 13.

Izbira sloga je v veliki meri odvisna od ljudi, ki so vpleteni. Pripravljenost ljudi ima vsaj dve temeljni sestavini (Tavčar 1996, 322):

- zmožnost: posameznik ima večje ali manjše znanje, sposobnosti, bolj ali manj obvlada razne veščine;
- voljnost: posameznik je bolj ali manj voljan poprijeti za delo, uvesti spremembo, opraviti vse potrebno.

Iz tega sledijo štiri tipi vedenja, ki jim kaže prilagajati slog vodenja (ibidem):

- malo zmožni in malo voljni: vodenje z naročanjem;
- malo zmožni vendar voljni: vodenje s poučevanjem;
- zmožni, vendar malo voljni: vodenje s sodelovanjem;
- zmožni in voljni: vodenje: vodenje z delegiranjem.

2.2.4 Nadzorovanje

Organizacija deluje tako, da s svojim načrtnim delovanjem poskuša doseči zastavljene cilje. Kako dobro jih uresničuje, preverja s procesom nadzorovanja.

Nadzorovanje je izrazito pozitiven proces, ki meri doseganje smotrov in ciljev v interesu vseh udeležencev organizacije; zagotovo je slaba tista organizacija, v kateri je nadzorovanje sestavina prisile, manipuliranja in vohljaštva (Tavčar 1994, 676).

Slika 2.3 Preveč in premalo nadzorovanja

PREVEČ	PREMALO
<ul style="list-style-type: none"> – Odveč je nadzor, ki duši ustvarjalnost sodelavcev in jim nadeva oklep omejitev, ter navodil »od zgoraj« – Stopnja nadzora, ki jo sodelavci voljno sprejemajo v kriznih okoliščinah, je nesprejemljiva v normalnih razmerah – Preveč nadzorovanja občutimo kot tiranijo – Preveč tog sistem nadzorovanja v organizaciji lahko zniža budnost posameznih managerjev, ki se preveč zanašajo na sistem. 	<ul style="list-style-type: none"> – Premalo nadzora povečuje občutek tveganja pri sodelavcih, kadar se znajdejo v dvoumnih okoliščinah. – Premalo nadzora poslabšuje gospodarjenje v organizaciji, učinkovitost delovanja ter uspešnost pri doseganju ciljev. – Premalo nadzorovanja prinaša anarhijo – Preveč ohlapen sistem povzroča preveliko zaskrbljenost posameznih managerjev, ki čezmerno zastrujejo nadzorovanje svojih podrejenih.

Vir: Tavčar 1996, 364.

Poznamo več vrst nadziranja oz. kontrole:

- kontrola vnaprej,
- sprotna – tekoča kontrola,
- povratna kontrola.

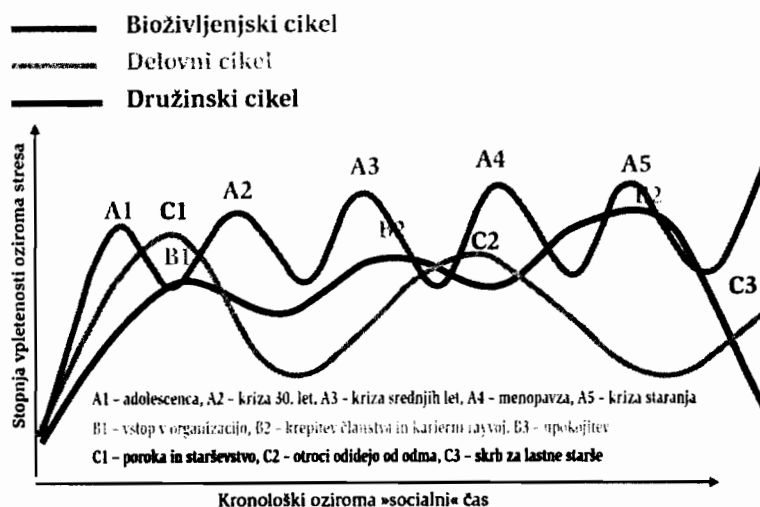
2.3 Management sodelavcev

V sodobnem managementu management sodelavcev zavzema pomembno vlogo, saj zadovoljni in sposobni kadri predstavljajo pomemben potencial in konkurenčno prednost podjetja. Različni avtorji v svojih delih management sodelavcev najpogosteje poimenujejo kadrovski management, management človeških virov, management kadrovskih virov, pa tudi s kratico HRM iz angleškega Human Resource Management.

Kadrovski management je proces v katerem organizacija sistematično in integrirano s svojo poslovno strategijo planira potrebe po kadrih, kadruje, razvija ter vrednoti svoje kadre, jih nagrajuje in vzdržuje z njimi učinkovite odnose (Merkač Skok 2005, 14).

Planiranje kadrov je ena najpomembnejših nalog kadrovskega managementa, saj le-ta pomembno vpliva na uspešnost realizacije poslovne strategije podjetja. Management v organizaciji planira število in strukturo kadrov glede na poslovne cilje, ki si jih je zadalo v prihodnosti. Kadrovanje v organizaciji sestavljajo aktivnosti, ki jih management izvaja za iskanje in izbor ustreznih posameznikov, ki bi v najboljši možni meri pripomogli k doseganju ciljev organizacije. Z učinkovitim razvojem in vrednotenjem kadrov organizacija predvsem pripomore k uspešnemu razvoju karier, napredovanju, ter usposabljanju svojih zaposlenih.

Slika 2.4 Bio-socialni življenjski cikel



Vir: Brečko 2006, 108.

Kljub temu razvoj politik, ki podjetja uvrščajo med družini prijazne organizacije, pridobiva na pomenu.

Družinska politika, ki vključuje fleksibilni delovni čas, delo na domu in pomoč pri organiziranemu varstvu otrok ne prinaša le pozitivnega vpliva na rezultate organizacij, ampak tudi pozitivno vpliva na zaposlene (Bach 2005, 167).

Formalno urejeni programi za družine pa še niso dovolj. Treba je oblikovati takšno organizacijsko kulturo in klimo, ki bosta naklonjeni obveznostim zunaj plačanega dela zaposlenih in bosta spodbujali spoštljiv odnos do družinskih obveznosti zaposlenih (Vladimirov 2005, 42).

2.3.2 Motiviranje zaposlenih

Motivacija zaposlenih vpliva na produktivnost in del managerskega dela je obvladovati motivacijo za doseg ciljev organizacije. Študij o motivaciji pomaga managerjem razumeti kaj pripravi ljudi do tega, da začno delovati, kaj vpliva na njihovo izbiro delovanja in zakaj vztrajajo pri določenem delovanju skozi čas (Daft 2006, 696).

Vsak posameznik teži k temu, da bi zadovoljil svoje potrebe. V okolju se pojavi dražljaj, ki vzpodbudi posameznikovo potrebo. Če je dražljaj dovolj močan, posameznik začne z aktivnostjo, da bi prišel do cilja in zadovoljil potrebo. Ko posameznik zadovolji potrebo, se pojavi nov dražljaj, ki zahteva novo potešitev okolja. Motivacija je krožen proces, ki se ponavlja (Černetič 2007, 221).

Motiviranje in nagrajevanje zaposlenih je pomembna naloga managementa, saj na ta način privabljajo in skušajo zadržati dober kader. Nagrajevanje ima pomembno vlogo

Management za svoja ravnanja z zaposlenimi prevzema določeno družbeno odgovornost. V okviru njegovih pristojnosti je na teh vrednostnih temeljih določena tudi pristojnost oziroma dolžnost managementa, da na predpisani način komunicira s pristojnimi organi in službami s področja socialnih zavarovanj. Ta funkcija pa se, opazovano z razvojnega vidika, oži. V pogojih delovanja zasebnih podjetij namreč ni legitimnih temeljev za to, da bi bila zasebna podjetja dolžna zaradi socialnega varstva zaposlenih na tem področju prevzemati večja bremena (Vodovnik 2008, 18).

2.3.1 Družina in kariera

Pred vstopom Slovenije v tržno gospodarstvo (in morebiti še zdaj) sta imela izraza kariera in karierizem negativen pomen. Za karierista smo označevali osebo, ki stremi k višjemu položaju in gre pri tem tako rekoč »prek trupel« (Brečko 2006, 20).

Ta negativen pomen načrtovanja kariere se počasi umika, saj se vse bolj zavedamo, da prav načrtovanje pripomore k večjemu uspehu in manj stresnemu življenju.

Načrtovanje kariere je proces, ko posameznik ugotavlja lastna prepričanja, vrednote, interese, svoje posebne sposobnosti in tudi omejitve, potrebe v različnih življenjskih obdobjih, si v skladu z njimi postavi realne in merljive cilje, ter načrtuje učne in delovne aktivnosti, s katerimi bo v določenem času dosegel želene cilje (Brečko 2006, 35).

Pri načrtovanju osebne kariere posameznika ni mogoče enostavno izvzeti iz zasebnega življenja, da bi mu omogočili poklicni razvoj, ampak moramo upoštevati tudi bio-socialne okoliščine. Koncept bio-socialnega življenjskega cikla upošteva, da na življenje posameznika vplivajo trije cikli, ki mu v različnih obdobjih življenja prinašajo različne izzive in težave, ki jih mora reševati. Ti cikli so (po Brečko 2006, 105–124):

- bio-življenjski cikel prinaša probleme in izzive, ki izvirajo iz procesa biološkega staranja in socialnih procesov, povezanih s tem;
- delovni cikel prinaša probleme povezane z delom in razvojem delovne kariere;
- družinski cikel se nanaša na posameznikovo razmerje do družine (starši, otroci).

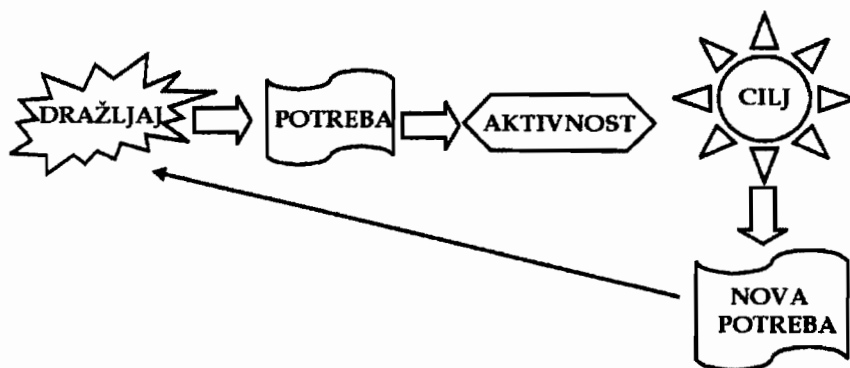
Vsi ti cikli se tesno prepletajo in prinašajo vzpone in padce. Idealno bi bilo, da bi posameznika naenkrat doletela le ena pomembna naloga, ki zahteva veliko osebne energije, saj bi tako posameznik lažje reševal probleme.

Usklajevanje družine in poklicne kariere predstavlja za posameznika velik izziv. Vse več parov pa se odloča za dvojne kariere, kar načrtovanje družine še otežuje.

Večina organizacij v državah EU še vedno razume usklajevanje plačanega dela in družinskega življenja kot zasebno vprašanje posameznikov in družin pri čemer jim pomaga zgolj država s socialno politiko in programi (Vladimirov 2005, 45).

pri motiviranju zaposlenih za večje zavzemanje za doseganje ciljev podjetja, ter povečanju zadovoljstva zaposlenih.

Slika 2.5 Motivacijski krog

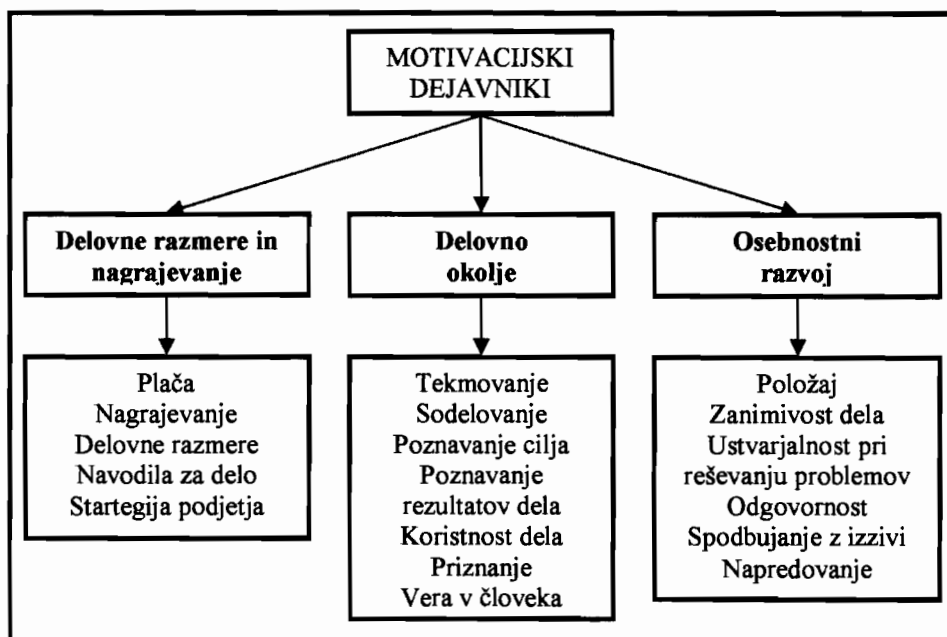


Vir: Černetič 2007, 222.

Združene motivacijske dejavnike lahko uvrstimo v naslednje skupine (Černetič 2007, 263):

- delovne razmere in nagrajevanje,
- delovno okolje,
- osebnostni razvoj.

Slika 2.6 Struktura motivacijskih dejavnikov



Vir: Černetič 2007, 265.

Vsako podjetje izoblikuje svoj sistem nagrajevanja zaposlenih. Dejavnike, ki vplivajo na zavzetost zaposlenih lahko razdelimo na materialne in nematerialne.

Med materialne motivacijske dejavnike uvrščamo poleg plače oz. osebnih dohodkov še najrazličnejše nagrade, premije, bonuse ter dodatke. Razdelimo jih v dve skupini (Černetič 2007, 238):

- neposredni materialni oziroma denarni prihodki, ki jih dobijo zaposleni v denarju,
- posredni materialni prihodki, ki prispevajo k višjemu individualnemu standardu zaposlenih, čeprav jih le-ti ne dobivajo v obliki denarja.

Najpomembnejši nematerialni dejavniki so (Uhan 2000, 33):

- dobri medsebojni odnosi s sodelavci,
- zanimivo in izzivov polno delo,
- uspeh pri delu,
- samostojnost pri delu,
- dajanje odgovornosti in priložnosti zaposlenim,
- pohvale in priznanja za dobro opravljeno delo,
- primerno delovno in življenjsko okolje,
- ugodna razporeditev delovnega časa,
- možnost strokovnega usposabljanja in izobraževanja ob delu,
- možnost napredovanja,
- možnost vpeljevanja svojih sposobnosti v delo,
- možnost soodločanja pri pomembnih odločitvah,
- možnost sodelovanja pri postavljanju ciljev podjetja,
- poznavanje rezultatov dela,
- poznavanje ciljev in poslanstva podjetja,
- stalnost in zanesljivost zaposlitve.

Motivacija je notranja gonilna sila. Nikogar ne moremo motivirati, vsak je sam odgovoren za svojo motivacijo, če tudi zunanji dejavniki vplivajo na nas, se moramo na koncu sami odločiti, da smo motivirani (Tracy in Hudovernik 2002, 169).

2.3.3 Etika vodenja

Beseda etika izhaja iz grške besede *ethicos* in v etimološkem smislu pomeni moralo, prav, običaj in navado. Etika je filozofska disciplina, ki se ukvarja s preučevanjem ciljev in smisla moralnih človekovih hotenj in ravnanj z vidika dobrega in zla, moralnega in nemoralnega. Pozornost posveča temeljnim merilom za vrednotenje moralnih dejanj. Zlasti sta pri njej pomembna utemeljenost in izvor morale. Pomembno

vlogo igra razum. Ker je tudi etika nekaj razumskega je dosežek človekovega razuma (Sruk 1999, 104).

Poslovna etika se je razvijala skozi celotno zgodovino človeštva, ko se je zaradi družbenega in tehnološkega razvoja spreminjal odnos do dela.

Danes živimo v času, ko nujno potrebujemo medosebno moralno presojo, ki bo izhajala iz visoke stopnje osebne morale in etičnosti trenutnega delovanja človeka in celovitega pogleda na reševanje kompleksnih problemov. Delitev na moralo in etiko in delitev na poslovno in zasebno etiko zaradi prepletenosti različnih socialnih spojev med ljudmi in zaradi celovitosti problemov ni več smiselna (Mihalič 2000, 157).

Potrebe po družbeni odgovornosti podjetij so vedno večje, zato ima vse več podjetij etične programe. V literaturi kot neetična dejanja pogosto zasledimo uničevanje oz. onesnaževanje okolja, neenak odnos do kupcev in poslovnih partnerjev, ter druge aktivnosti, ki negativno vplivajo na družbeno okolje. Le redko pa je govora o neetičnem odnosu do zaposlenih v podjetju, kar je zaskrbljujoče, saj so dejanja kot so diskriminacija glede na spol, neenako plačilo, omejevanje pravic zaposlenih, ter prepoved materinstva v naši družbi še vedno pogosto prisotna.

Managerji lahko svoje dejavnosti oziroma naloge uspešno opravljajo le, če pri tem upoštevajo vrednote udeležencev in kulturo okolja posamezne organizacije (Vodovnik 2006, 12).

Podjetja, ki hočejo biti etična pri upravljanju s človeškimi viri, naj bi zato izkoristila vse metode, ki so jim na voljo, da »eksterno« motivirajo zaposlene posameznike. Etična korektnost pomeni pogodbo o zaposlitvi, ki temelji na dogovoru in delovnih opravilih, skladnih z »osebnimi interesi« zaposlenih (Berlogar 2000, 93).



3 STARŠEVSKO VARSTVO

3.1 Mednarodni predpisi, ki urejajo vprašanje starševstva

3.1.1 *Akti sveta Evrope*

Svet Evrope je mednarodna organizacija, katere cilj je prizadevanje za uveljavljanje človekovih pravic in svoboščin na vseh področjih, vključno s področjem delovnih in socialnih razmerij (Vodovnik 2003, 33).

Eden najpomembnejših aktov Sveta Evrope, ki ureja tematiko delovnih in socialnih razmerij je Evropska socialna listina.

Evropska socialna listina

Vlade članice Sveta Evrope so se v Evropski socialni listini, dani v podpis v Torinu 18. oktobra 1961, in v protokolih k tej listini dogovorile, da bodo svojim prebivalcem zagotovile socialne pravice, navedene v njih, da bi s tem izboljšale njihov življenjski standard in njihovo socialno blaginjo.

V prvem delu Evropska socialna listina določa, da si pogodbenice z vsemi ustreznimi državnimi in mednarodnimi sredstvi prizadevajo za ustvarjanje razmer, v katerih je mogoče učinkovito uresničevati pravice in načela, med katerimi so tudi:

- vsi delavci imajo pravico do pravičnega plačila, ki njim in njihovim družinam zagotavlja dostojen življenjski standard,
- v primeru materinstva imajo zaposlene ženske pravico do posebnega varstva,
- družina kot temeljna enota družbe ima za zagotavljanje svojega polnega razvoja pravico do ustreznega socialnega, pravnega in ekonomskega varstva,
- vse osebe z družinskimi obveznostmi, ki so zaposlene ali si želijo zaposlitve, imajo do tega pravico, ne da bi bile zato izpostavljene razlikovanju, in če je mogoče, brez nasprotja med njihovo zaposlitvijo in družinskimi obveznostmi.

V 8. členu Evropske socialne listine se pogodbenice, z namenom da bi zagotavljale učinkovito uresničevanje pravice zaposlenih žensk do porodniškega varstva, zavezujejo da:

- 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,
- štejejo kot nezakonito, če delodajalec 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 takem času, da bi odpust začel veljati v tem obdobju; delavko lahko odpusti le v primeru, če je delavka kršila delovno dolžnost, ki

opravičuje prenehanje delovnega razmerja, če podjetje preneha poslovati ali pa če je potekel čas, določen v pogodbi o zaposlitvi,

- 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.

Da bi zagotavljale pogoje za celovit razvoj družine (vključno z eno-starševskimi družinami) se pogodbenice v 16. členu zavezujejo, da bodo pospeševale ekonomsko, pravno in socialno varstvo družinskega življenja s socialnimi in družinskimi dajatvami, z davčnimi ugodnostmi, s spodbujanjem ukrepov za razreševanje stanovanjske problematike družin, z ugodnostmi za mladoporočence in z drugimi ustreznimi ukrepi.

Pravica do enakih možnosti in enakega obravnavanja je delavcem z družinskimi obveznostmi zagotovljena v 27. členu, v katerem se pogodbenice zavezujejo sprejeti ustrezne ukrepe, da:

- omogočijo delavcem z družinskimi obveznostmi, da se zaposlijo in ostanejo zaposleni, se ponovno zaposlijo po odsotnosti zaradi takih 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.

Ta člen se uporablja za delavke in delavce z družinskimi obveznostmi do vzdrževanih otrok in drugih članov njihove ožje družine, ki očitno potrebujejo njihovo nego ali podporo, če take obveznosti omejujejo njihove možnosti za pripravo, začetek, sodelovanje ali napredovanje v pridobitni dejavnosti.

3.1.2 Akti Evropske unije

Slovenija je s prvim majem 2004 postala polnopravna članica Evropske unije in zato je s tem datumom pravo EU postalo del pravnega reda Republike Slovenije. Organi

Direktiva v 4. in 5. členu določa, da morajo države članice sprejeti potrebne ukrepe, s katerimi bodo zagotovile odpravljanje vseh določb, ki so v nasprotju z načelom enake obravnave, še posebej glede ustanovitve, opreme in širjenja podjetja ali ustanovitve in širjenja katere koli oblike samostojne dejavnosti, vključno s finančnimi zmogljivostmi. Tudi pogoji za oblikovanje družbe med zakoncema ne smejo biti bolj obremenjujoči kot pogoji za oblikovanje družbe med neporočenimi osebami.

V 8. členu direktiva določa, da države članice preučijo če imajo in pod kakšnimi pogoji imajo samozaposlene delavke in žene samozaposlenih delavcev med prekinitvijo svoje poklicne dejavnosti zaradi nosečnosti in materinstva dostop do začasnih nadomestil ali pravico do denarnih dajatev v okviru sistema socialne varnosti.

Direktiva Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za uveljavljanje izboljšav varnosti in zdravja pri delu za nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo

Direktiva 92/85/EGS se nanaša na uvedbo ukrepov za uveljavljanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk, delavk ki so pred kratkim rodile, ter delavk ki dojijo.

Direktiva državam članicam določa minimalno varstvo, ki ga morajo zagotoviti za te tri kategorije delavk. Pri tem posebej poudarja, da uveljavljanje direktive ne sme vplivati na zmanjšanje ravni varstva v primerjavi z obstoječim položajem v vsaki državi članici na dan sprejetja te direktive.

V 4. členu direktiva določa, da je delodajalec dolžan ovrednotiti naravo, stopnjo in trajanje izpostavljenosti tveganjem in sprejeti ustrezne ukrepe, s katerimi zagotovi, da se z začasno prilagoditvijo delovnih razmer in/ali delovnega časa izogne izpostavljenosti delavk takim tveganjem.

V primeru, da omenjena prilagoditev ni izvedljiva oz. je zaradi pravilno utemeljenih razlogov ni mogoče razumno zahtevati, delodajalec sprejme potrebne ukrepe za premestitev te delavke na drugo delovno mesto. Če premestitev na drugo delovno mesto tehnično in/ali objektivno ni izvedljiva se delavki zagotovi dopust za celotno obdobje, ki je potrebno za zagotovitev varstva njenega zdravja (5. člen).

Direktiva določa, da morajo države članice sprejeti potrebne ukrepe, ki bodo vsem trem kategorijam delavk zagotavljali, da ne bodo zavezane opravljati nočnega dela med svojo nosečnostjo in v obdobju po porodu. Delavkam mora biti omogočena premestitev na delo podnevi ali podaljšanje porodniškega dopusta, kadar takšna premestitev tehnično in/ali objektivno ni izvedljiva (7. člen).

Od držav članic direktiva tudi zahteva sprejem ustreznih ukrepov, s katerimi bodo delavke imele pravico do neprekinjenega porodniškega dopusta vsaj 14 tednov, ki se dodeli pred in/ali po porodu in od katerih morata biti vsaj dva tedna obvezna (8. člen).

EU sprejemajo dve vrsti normativnih pravnih aktov, in sicer direktive in regulative. Direktive so za države članice zavezujoče zgolj glede ciljev. Državnim oblastem pa prepuščajo izbiro načina kako jih bodo uveljavile v notranjem pravnem redu. V nasprotju z direktivami pa so regulative neposredno zavezujoči pravni akti.

Listina o temeljnih pravicah Evropske unije

Listino o temeljnih pravicah EU so sprejeli Evropski parlament, Svet in Komisija v Nici decembra 2000. Glavni namen listine je okrepitev temeljnih pravic vsakega posameznika. Listina temelji na načelih demokracije in pravne države, poudarjene pa so vrednote človekovega dostojanstva, svobode, enakopravnosti in solidarnost.

Tretje poglavje listine, ki zajema enakost, v 23. členu določa, da se mora enakost med moškimi in ženskami zagotoviti na vseh področjih vključno z zaposlovanjem, delom in plačilom za delo.

Za področje varstva delavcev je posebej pomembno četrto poglavje, ki zajema solidarnost in v 31. členu določa, da ima vsak delavec pravico do delovnih pogojev, primernih njegovemu zdravju, varnosti in dostojanstvu ter omejitve najvišjega števila delovnih ur, dnevnega in tedenskega počitka ter plačanega letnega dopusta.

Na podlagi 33. člena družina uživa pravno varstvo, ekonomsko in socialno zaščito. Za uskladitev družinskega in poklicnega življenja pa ima vsakdo pravico do varstva pred odpustitvijo zaradi materinstva ter pravico do plačanega porodniškega in starševskega dopusta po rojstvu ali posvojitvi otroka.

V 34. členu listina določa, da Unija priznava in spoštuje pravico do socialnovarstvenih dajatev in storitev socialnega skrbstva, ki nudijo zaščito v primerih kot so materinstvo, bolezen, nesreče pri delu, odvisnost ali starost, ter v primeru izgube zaposlitve v skladu s pravili, ki jih določajo pravo Skupnosti ter nacionalne zakonodaje in običaji. V drugem odstavku tega člena določa, da ima vsakdo, ki zakonito prebiva in zakonito spreminja prebivališče znotraj Unije, pravico do socialnovarstvenih dajatev in socialnih ugodnosti v skladu s pravom Skupnosti ter nacionalnimi zakonodajami in običaji.

Direktiva Sveta 86/613/EGS z dne 11. decembra 1986 o uporabi načela enakega obravnavanja moških in žensk, ki se ukvarjajo z neko dejavnostjo, vključno s kmetijstvom, ali pa so samozaposleni, ter o varstvu samozaposlenih žensk med nosečnostjo in materinstvom

Namen direktive je zagotoviti izvajanje načela enakega obravnavanja v državah članicah za moške in ženske, ki opravljajo dejavnost kot samozaposleni ali pa prispevajo k izvajanju takšne dejavnosti (1. člen). Načelo enakega obravnavanja pomeni odsotnost vsakršne diskriminacije na podlagi spola, bodisi posredne bodisi neposredne, in še posebej glede zakonskega ali družinskega statusa (3. člen).

Za ta čas je delavka upravičena do ustreznega denarnega nadomestila, ki ne sme biti nižje od tistega, ki velja za odsotnost z dela zaradi bolezni (11. člen).

Direktiva v 10. členu določa, da je delavko v času nosečnosti in do konca porodniškega dopusta prepovedano odpustiti, razen v izjemnih primerih, ki niso povezani z njenim stanjem, in morajo biti dovoljeni v okviru državne zakonodaje. Pri tem mora pristojni organ podati svoje pisno soglasje z ustrežno utemeljenimi razlogi.

Direktiva Sveta 96/34/ES z dne 3. junija 1996 o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu

Namen direktive 96/34/ES je, da se uveljavi sporazum o starševskem dopustu, ki je bil sklenjen med UNICE, CEEP in ETUC 14. decembra 1995.

Sporazum določa minimalne zahteve, namenjene lažjemu usklajevanju starševskih in poklicnih obveznosti zaposlenih staršev, ter spodbujanju enakega obravnavanja moških in žensk.

V klavzuli 2 sporazum podeljuje delavcem in delavkam individualno pravico do starševskega dopusta v primeru rojstva ali posvojitve otroka, ki jim bo omogočila da bodo lahko skrbeli za tega otroka najmanj tri mesece in do določenega 8. leta starosti otroka, ki jo določi država članica in/ali uprava in delavci.

Okvirni sporazum določa, da lahko države članice same odločajo o nekaterih pogojih koriščenja dopusta, kot npr. ali se starševski dopust koristi v obliki polne odsotnosti z dela ali dela s krajšim delovnim časom, koliko časa pred koriščenjem dopusta je treba obvestiti delodajalca, ter v kakšnih okoliščinah lahko delodajalec odloži dodelitev starševskega dopusta iz upravičenih razlogov.

Sporazum določa, da države članice v skladu z nacionalnimi zakoni, kolektivno pogodbo ali prakso sprejmejo ustrezne ukrepe za varstvo delavcev pred odpustom na podlagi prošnje za koriščenje starševskega dopusta ali odhoda na porodniški dopust.

Po zaključku starševskega dopusta imajo delavci pravico, da se vrnejo na isto delovno mesto. Če to ni mogoče, pa enakovredno ali podobno delovno mesto, ki je v skladu s pogodbo o zaposlitvi ali delovnim razmerjem. Pravice, ki jih delavec pridobi ali so v postopku pridobitve na dan, ko se začne starševski dopust, se ohranijo take, kot so, do konca starševskega dopusta in se uporabljajo po koncu starševskega dopusta.

Države članice in/ali uprava in delavci sprejmejo ustrezne ukrepe, s katerimi so delavci upravičeni do prostih delovnih ur, v primeru višje sile za nujne družinske obveznosti v primeru bolezni ali nesreče, ko je takojšnja prisotnost delavca nepogrešljiva (klavzula 3).

3.1.3 Akti mednarodne organizacije dela

Formalno je bila MOD ustanovljena 1919 z Versajsko pogodbo, leta 1946 pa je postala prva specializirana organizacija Organizacije združenih narodov. Glavni organ

MOD je skupščina, ki ima tripartitno strukturo, kar pomeni da so predstavniki vlad, delodajalcev in delojemalcev enakopravno zastopani v organih organizacije.

Mednarodna organizacija dela sprejema konvencije, ki na mednarodni ravni urejajo delovna in socialna razmerja, ter priporočila, ki pa niso pravni akti v ožjem smislu, saj ne vsebujejo pravno zavezujočih norm (po Vodovniku 2003, 32).

Konvencija št. 3 o zaposlovanju žena pred porodom in po porodu

Konvencija o zaposlovanju žena pred porodom in po porodu je bila sprejeta 28. novembra 1919 in je začela veljati 13. junija 1921. Konvencijo je ratificiralo 33 držav, Republika Slovenija kot samostojna država po načelu nasledstva 29. maja 1992.

Konvencija št. 3 je pomembna z zgodovinskega vidika, kot taka pa ni več aktualna, saj je bila dvakrat revidirana, in sicer leta 1952 s konvencijo št. 103 o varstvu materinstva, le-ta je bila revidirana leta 2000 s konvencijo št. 183 o zaščiti materinstva. Slovenija je izmed omenjenih konvencij ratificirala le konvencijo št. 103, in sicer po načelu nasledstva 29. maja 1992.

Konvencija št. 3 v 1. členu opredeljuje posebno varstvo žena pred in po porodu zgolj za zaposlene v industriji in trgovini. Zagotavlja jim šesttedensko odsotnost z dela pred in po porodu, ter pravico do dveh vsaj polurnih odmorov za dojenje.

V 5. členu konvencija prepoveduje izdajo obvestila o odpovedi delovnega razmerja v času odsotnosti delavke zaradi nosečnosti in poroda.

Konvencija št. 103 o varstvu materinstva

Konvencija št. 103 je bila sprejeta 28. junija 1952 in pomeni revizijo konvencije št. 3. Konvencija št. 103 je varstvo zaposlenih žena v industriji in trgovini razširila na neindustrijske dejavnost, kmetijska dela, hišna dela in mezdna dela v domači obrti.

Konvencija v 3. členu določa pravico ženske do porodniškega dopusta, ki traja najmanj 12 tednov. Del tega dopusta se mora obvezno izkoristiti po porodu. V tem času ima ženska pravico do denarnega nadomestila in zdravniške nege. Višina denarnih dajatev mora zagotoviti popolno vzdrževanje ženske in njenega otroka (4. člen).

Konvencija v 6. členu določa, da je v času porodniškega dopusta odpoved delodajalca nezakonita, prav tako pa tudi v primeru če bi odpovedni rok potekel v času porodniškega dopusta.

V primerjavi s prvotno konvencijo št. 3 o zaposlovanju žena pred in po porodu je revidirana konvencija podaljšala minimalni dopust za šest tednov ter precizirala pravico do denarnega nadomestila in zdravniške nege (Belopavlovič 2005, 415).

Priporočilo št. 95 o varstvu materinstva

Priporočilo št. 95, ki dopolnjuje konvencijo št. 103, če je le mogoče priporoča podaljšanje porodniškega dopusta za štiri tedne, ter dodatno podaljšanje tega dopusta, če

se to izkaže potrebno za zdravje matere in otroka. Nadalje priporočilo priporoča višino porodniške podpore v obliki stooletnega prejšnjega zaslužka žene, natančneje pa opredeljuje tudi zdravstveno nego žene. Priporočilo se nanaša tudi na določbe v korist doječih mater in dojenčkov, na varstvo zaposlitve in varstvo žensk v času materinstva (nočno delo, nadurno delo, zdravju nevarno delo).

Konvencija št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (Delavci z družinskimi obveznostmi)

Konvencija št. 156 je bila sprejeta 23. junija 1981, v Republiki Sloveniji pa po načelu nasledstva 29. maja 1992.

Konvencija št. 156 v 1. členu določa, da se konvencija uporablja za delavke in delavce z obveznostmi do svojih otrok in do drugih ožjih družinskih članov, za katere skrbijo, če jim te obveznosti omejujejo možnost, da se pripravijo, vključijo, sodelujejo ali napredujejo v gospodarski dejavnosti.

Da bi dosegli dejansko enakost glede možnosti delavk in delavcev in njihovega obravnavanja, mora biti vsaki članici cilj njene državne politike, da omogoči osebam z družinskimi obveznostmi, ki delajo ali želijo delati, da uveljavijo svojo pravico do tega, ne da bi bile pri tem diskriminirane in, kolikor je možno, brez konflikta med njihovo zaposlitvijo in družinskimi obveznostmi (3. člen).

Prav tako državam določa, da v skladu s svojimi razmerami in možnostmi delavcem z družinskimi obveznostmi omogočajo, da uveljavijo svojo pravico do proste izbire zaposlitve, ter da upoštevajo njihove potrebe glede pogojev za zaposlitev in glede socialnega varstva (4. člen).

Treba je sprejeti vse ukrepe, ki so v skladu z razmerami v državi in njihovimi zmoglostmi, in sicer, da se upoštevajo potrebe delavcev z družinskimi obveznostmi na področju družbenega planiranja, ter da se razvijejo ali izboljšajo družbene službe, kot so službe in ustanove za varstvo otrok in pomoč družini (5. člen).

V 6. členu konvencija določa, da morajo organi oblasti in telesa v vsaki državi članici ustrezno ukrepati za izboljšanje informiranja in izobraževanja z namenom, da bi javnost bolje razumela načelo enakih možnosti delavcev in delavk in njihovega enakega obravnavanja in da bi ustvarilo vzdušje, ki bi prispevalo k premagovanju teh problemov.

Države morajo sprejeti vse ukrepe, vključno z ukrepi na področju poklicne usmeritve in usposabljanja, ki bodo delavcem in delavkam z družinskimi obveznostmi omogočili, da postanejo in ostanejo sestavni del delovne sile, ter da se po odsotnosti zaradi teh obveznosti ponovno vključijo v delo. Prav tako pa določa, da družinske obveznosti ne smejo biti same po sebi upoštevan razlog za prenehanje delovnega razmerja.

3.2 Nacionalni predpisi, ki urejajo vprašanje starševstva

3.2.1 Ustava Republike Slovenije

Ustava Republike Slovenije, ki je bila sprejeta 23. decembra 1991, je temeljni in najvišji splošni pravni akt v državi. Slovenska ustava se osredotoča na varstvo človekovih pravic in temeljnih svoboščin, ter državno ureditev.

V splošnem delu Ustave RS je določeno, da je Republika Slovenija demokratična, pravna in socialna država (1. in 2. člen Ustave RS). V 14. členu Ustava RS določa, da so v Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali kako drugo osebno okoliščino. Človekove pravice in temeljne svoboščine varuje država na svojem ozemlju in se uresničujejo neposredno na podlagi ustave, kar določata 5. in 15. člen Ustave RS.

Temeljne socialne pravice določa Ustava RS v II poglavju, ki govori o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah. Za področje starševskega varstva in varstva družine so predvsem pomembni člani, ki obravnavajo svobodo dela, socialno in zdravstveno varstvo, zakonsko zvezo in družino, pravice in dolžnosti staršev, svobodno odločanje o rojstvih otrok in pravice otrok.

V 49. členu Ustava RS zagotavlja svobodo dela in obenem prepoveduje prisilno delo. Vsako delovno mesto je dostopno vsakomur pod enakimi pogoji in vsakdo prosto izbira zaposlitev. Vsakdo ima pravico do socialnega in zdravstvenega varstva pod pogoji, ki jih določa zakon. Posebej pa ustava določa pravice invalidov, otrok z motnjami v telesnem in duševnem razvoju ter drugih huje prizadetih oseb (50. in 51. člen Ustave RS).

Nadalje Ustava RS v tretjem odstavku 53. člena določa, da država varuje družino, materinstvo, očetovstvo, otroke in mladino ter ustvarja za to varstvo potrebne razmere. Staršem pa v 54. členu daje pravico in dolžnost vzdrževati, izobraževati in vzgajati svoje otroke. Ta pravica in dolžnost se staršem lahko odvzame ali omeji samo iz razlogov, ki jih zaradi varovanja otrokovih koristi določa zakon. Otroci, rojeni zunaj zakonske zveze, imajo enake pravice kakor otroci, rojeni v njej.

Obenem Ustava RS v 55. členu določa, da je odločanje o rojstvih svojih otrok svobodno. Država pa zagotavlja možnosti, za uresničevanje te svoboščine in ustvarja razmere, ki omogočajo staršem, da se odločajo za rojstva svojih otrok.

V 56. členu Ustava RS določa, da otroci uživajo posebno varstvo in skrb. Zagotavlja se jim posebno varstvo pred gospodarskim, socialnim, telesnim, duševnim ali drugim izkoriščanjem in zlorabljanjem. Takšno varstvo ureja zakon. Otroci in mladostniki, za katere starši ne skrbijo, ki nimajo staršev ali so brez ustrezne družinske oskrbe, uživajo posebno varstvo, njihov položaj pa prav tako ureja zakon.

3.2.2 Zakon o delovnih razmerjih

Zakon o delovnih razmerjih ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem. Cilji zakona so vključevanje delavcev v delovni proces, zagotavljanje usklajenega poteka delovnega procesa, ter preprečevanje brezposelnosti, pri čemer se upošteva pravica delavcev do svobode dela, dostojanstva pri delu in varuje interese delavcev v delovnem razmerju, kar določa v 1. členu zakona.

Določbe, ki urejajo varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva se pojavljajo skozi celoten ZDR. Nosečnost in starševstvo postavlja delavke in delavce v posebej občutljiv položaj, zato jih ZDR uvršča v posebno kategorijo delavcev, katerim zagotavlja posebno varstvo. To področje je urejeno v ZDR v razdelku od 187. do 193. člena zakona.

3.2.3 Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih ureja zavarovanje za starševsko varstvo in pravice, ki iz tega izhajajo, družinske prejemke, ter pogoje in postopke za uveljavljanje posameznih pravic. Pravice po ZSDP so pravice iz naslova zavarovanja za starševsko varstvo in pravice do družinskih prejemkov. Pravice po tem zakonu uveljavlja eden od staršev, ki skrbi za otroka. V primeru, da otrok umre te pravice prenehajo (2. člen ZSDP).

V 7. členu ZSDP določa pravice iz zavarovanja za starševsko varstvo in sicer:

- starševski dopust,
- starševsko nadomestilo,
- pravica do krajšega delovnega časa in pravica do prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva.

V drugem sklopu prvega dela ZSDP, kjer so določene pravice do starševskega dopusta, zakon v 13. členu določa naslednje vrste starševskega dopusta:

- porodniški dopust,
- očetovski dopust,
- dopust za nego in varstvo otroka,
- posvojiteljski dopust.

Iz teh pravic sledijo pravice do ustreznih nadomestil do katerih so upravičene osebe, ki so bile zavarovane po tem zakonu pred dnevom nastopa posamezne vrste starševskega dopusta.

3.2.4 *Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju*

Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju ureja sistem zdravstvenega varstva in zdravstvenega zavarovanja v Republiki Sloveniji. Zdravstveno varstvo po tem zakonu obsega sistem družbenih, skupinskih in individualnih aktivnosti, ukrepov in storitev za krepitev zdravja, preprečevanje bolezni, zgodnje odkrivanje, pravočasno zdravljenje, nego in rehabilitacijo zbolelih in poškodovanih. Obenem obsega tudi pravice iz zdravstvenega zavarovanja, s katerimi se zagotavlja socialna varnost v primeru bolezni, poškodbe, poroda ali smrti.

ZZVZZ v drugem delu, ki ureja zdravstveno zavarovanje v 14. členu določa, da so zavarovane osebe zavarovanci in njihovi družinski člani. Med ožje družinske člane po tem zakonu spadajo zakonec in otroci (zakonski in nezakonski otroci in posvojenci). Med širše družinske člane pa zakon uvršča naslednje družinske člane:

- pastorka, ki jih zavarovanec preživlja,
- vnuki, bratje, sestre in drugi otroci brez staršev, ki jih je zavarovanec vzel k sebi in jih preživlja, ob pogojih, ki jih določa ta zakon za otroke,
- starši (oče in mati, očim in mačeha, ter posvojitelj), ki živijo z zavarovancem v skupnem gospodinjstvu in jih zavarovanec preživlja ter nimajo za preživetje dovolj lastnih sredstev in so trajno in popolnoma nezmožni za delo.

Za otroka brez staršev se šteje tudi otrok, ki ima starše, če so starši popolnoma in trajno nezmožni za delo ali, če zaradi drugih okoliščin ne morejo skrbeti za otroka in ga preživljati (20. člen ZZVZZ).

S 23. členom ZZVZZ je z obveznim zavarovanjem zavarovanim osebam med drugim v celoti zagotovljeno plačilo zdravstvenih storitev:

- sistematični in drugi preventivni pregledi otrok, šolske mladine, študentov, ki se redno šolajo, žensk v zvezi z nosečnostjo in drugih odraslih oseb v skladu s programom,
- zdravljenje in rehabilitacija otrok, učencev in študentov, ki se redno šolajo, ter otrok in mladostnikov z motnjami v telesnem in duševnem razvoju,
- zdravstveno varstvo žensk v zvezi s svetovanjem pri načrtovanju družine, kontracepcijo, nosečnostjo in porodom.

Zakon v 30. členu določa, da pravica do nadomestila zaradi nege ožjega družinskega člana, s katerim zavarovanec živi v skupnem gospodinjstvu, traja največ do 8 delovnih dni, za otroke do sedem let starosti ali starejše zmerno, težje ali težko duševno in telesno prizadetega otroka pa do 15 delovnih dni.

Kadar to terjaja zdravstveno stanje ožjega družinskega člana, lahko pristojni imenovani zdravnik izjemoma podaljša trajanje pravice do nadomestila, vendar največ do 30 delovnih dni za nego otrok do sedem let starosti ali starejšega zmerno, težje ali

težko duševno in telesno prizadetega otroka oziroma do 14 dni za nego drugih ožjih družinskih članov.

Imenovani zdravnik lahko izjemoma podaljša trajanje pravice do nadomestila osebnega dohodka za nego otroka, in sicer v primerih, ko je taka odsotnost potrebna zaradi nenadnega poslabšanja zdravstvenega stanja otroka oziroma v drugih izjemnih primerih. Taka odsotnost ne more biti daljša od 6 mesecev.

Osnova za nadomestilo je povprečna mesečna plača in nadomestila oziroma povprečna plača za plačilo prispevkov v koledarskem letu pred letom, v katerem je nastala začasna zadržanost z dela. Zavarovanci, ki negujejo ožjega družinskega člana imajo pravico do 80 % vrednosti osnove, pri tem pa nadomestilo ne sme biti manjše od zajamčene plače (31. člen).

3.2.5 Zakon o varnosti in zdravju pri delu

Namen zakona o varnosti in zdravju pri delu je določiti pravice in dolžnosti delodajalcev in delavcev v zvezi z varnim in zdravim delom, ter ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.

Zakon v 8. členu določa, da ima delavec pravico do dela in delovnega okolja, ki mu zagotavlja varnost in zdravje pri delu. Delovni proces pa mora biti prilagojen telesnim in duševnim zmožnostim delavca, delovno okolje in sredstva za delo pa morajo glede na naravo dela zagotavljati delavcem varnost in ne smejo ogrožati njegovega zdravja.

V drugem odstavku 23. člena ZVZD je določeno, da mora delodajalec zagotoviti obveščeno nosilcev delavk, mladih delavcev in delavcev z zmanjšano delovno zmožnostjo o rezultatih ocenjevanja tveganja, ter o ukrepih delodajalca za varnost in zdravje teh delavcev pri delu.

Delavec ima pravico odkloniti delo, če ni bil predhodno seznanjen z vsemi nevarnostmi in škodljivostmi pri delu. Prav tako pa lahko delavec odkloni delo 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 kar določa 33. člen ZVZD.

3.2.6 Kazenski zakonik

Kazenski zakonik določa kazenske sankcije za kazniva dejanja. V KZ je kot kaznivo dejanje definirano človekovo protipravno dejanje, ki ga zakon zaradi nujnega varstva pravnih vrednot določa kot kaznivo dejanje in hkrati določa njegove znake ter kazen za krivega storilca.

Za področje starševskega varstva na delovnem mestu je posebej pomembno dvaindvajseto poglavje KZ, ki ureja kazniva dejanja zoper delovno razmerje in socialno varnost.

Tako je v 196. členu KZ določeno, da kdor zavestno ne ravna po predpisih o sklenitvi pogodbe o zaposlitvi in o prenehanju delovnega razmerja, plači in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, delovnem času, odmoru, počitku, letnem dopustu ali odsotnosti z dela, varstvu žensk, mladine in invalidov, varstvu delavcev zaradi nosečnosti in starševstva, varstva starejših delavcev, prepovedi nadurnega ali nočnega dela ali plačilu predpisanih prispevkov in tako prikrajša delavca ali iskalca zaposlitve za pravico, ki mu pripada ali mu jo omeji, se kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do enega leta. V primeru, ko ima tako dejanje za posledico nezakonito prenehanje delovnega razmerja, neupravičeno neizplačilo treh zaporednih plač ali izgubo pravice, ki izvira iz neplačanih prispevkov, se storilec kaznuje z zaporno kaznijo do treh let. Prav tako se z zaporom do treh let kaznuje kdor pogojuje sklenitev pogodbe o zaposlitvi s tem, da delavka med zaposlitvijo ne bo zanosila ali rodila otroka ali od delavke med zaposlitvijo zahteva izjavo, da bo v takem primeru dala odpoved delovnega razmerja ali sprejela sporazumno prenehanje delovnega razmerja.

Kazenski zakonik tudi določa da se, kdor na delovnem mestu ali v zvezi z delom s spolnim nadlegovanjem, psihičnim nasiljem, trpinčenjem ali neenakopravnim obravnavanjem povzroči drugemu zaposlenemu ponižanje ali prestrašenost, kaznuje z zaporom do dveh let. Če pa ima tako dejanje za posledico psihično, psihosomatsko ali fizično obolenje ali zmanjšanje delovne storilnosti zaposlenega, se storilec kaznuje z zaporom do treh let (197. člen KZ).

3.3 Starševsko varstvo v Republiki Sloveniji

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih celovito in zaokroženo ureja področje starševskega varstva.

Zakon je razdeljen na tri dele, in sicer prvi del zakona ureja sistem zavarovanja za starševsko varstvo, pravice, ki iz tega izhajajo in postopke uveljavljanja teh pravic, drugi del ureja pravice do družinskih prejemkov, zadnji tretji del pa ureja izplačevanje nadomestil in družinskih prejemkov, usklajevanje zneskov posameznih pravic in nadzor nad njimi, evidence in zbirke podatkov ter opredeljuje kazenske določbe.

V uvodnem delu zakon v 6. členu določa zavarovance za starševsko varstvo, ki so upravičeni do pravic iz tega zakona, in sicer:

- osebe, ki so v delovnem razmerju v Republiki Sloveniji,
- osebe v delovnem razmerju pri delodajalcu s sedežem v Republiki Sloveniji, poslane na delo ali na strokovno izpopolnjevanje v tujino, če niso obvezno zavarovane v državi, v katero so bile poslane,
- osebe, zaposlene pri tujih in mednarodnih organizacijah in ustanovah, tujih konzularnih in diplomatskih predstavništvih s sedežem v Republiki Sloveniji, če ni z mednarodno pogodbo drugače določeno,

- porodniško nadomestilo,
- očetovsko nadomestilo,
- nadomestilo za nego in varstvo otroka,
- posvojiteljsko nadomestilo.

Pravico do starševskega nadomestila imajo osebe, ki imajo pravico do starševskega dopusta in so bile zavarovane po ZSDP pred dnevom nastopa posamezne vrste starševskega dopusta. Prav tako imajo pravico do starševskega nadomestila osebe, ki nimajo pravice do starševskega dopusta, če so bile zavarovane po ZSDP najmanj dvanajst mesecev v zadnjih treh letih pred uveljavljanjem pravice do starševskega nadomestila, vendar pa enemu od staršev, ki mu je bila ta pravica priznana, ne more biti naknadno priznana pravica do starševskega dopusta za istega otroka.

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, kar določa 39. člen ZSDP.

3. Pravica do krajšega delovnega časa in pravica do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva

ZSDP v 48. členu določa pravico do krajšega delovnega časa v primeru, ko eden od staršev neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti ali težje gibalno oviranega otroka ali zmerno ali težje duševno prizadetega otroka do 18. leta otrokove starosti. V teh primerih delodajalec delavcu zagotavlja pravico do plače po dejanski delovni obveznosti, Republika Slovenija pa mu zagotavlja do polne obveznosti plačilo prispevkov za socialno varnost do sorazmernega dela minimalne plače. Pri tem mora krajši delovni čas obsegati vsaj polovično tedensko delovno obveznost.

Pravico do plačila prispevkov za socialno varnost ima tudi eden od staršev, ki neguje in varuje otroka in si na podlagi svoje dejavnosti sam plačuje prispevke za socialno varnost za najmanj dvajset ur tedensko.

Eden od staršev, ki neguje ali varuje vsaj dva otroka ima pravico koristiti to ugodnost do dopolnjenega šestega leta mlajšega otroka.

Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih sprejet aprila 2006 uvaja novost, ki staršem daje pravico do plačila prispevkov za socialno varnost v primeru nege in varstva štirih ali več otrok, in sicer za enega od staršev, ki zapusti trg dela zaradi nege in varstva otrok. Eden od staršev, ki se za to odloči, ima pravico do plačila prispevkov za socialno varnost do minimalne plače do dopolnjenega desetega leta starosti najmlajšega otroka.

- osebe, ki na območju Republike Slovenije samostojno opravljajo pridobitno dejavnost ali poklicno dejavnost kot edini in glavni poklic,
- poslovodne osebe gospodarskih družb in direktorji zasebnih zavodov v Republiki Sloveniji, ki niso zavarovane na drugi podlagi,
- kmetje, člani njihovih gospodarstev in druge osebe, ki v Republiki Sloveniji opravljajo kmetijsko dejavnost kot edini ali glavni poklic in so vključeni v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje,
- brezposelne osebe, ki prejemajo na zavodu za zaposlovanje RS nadomestilo, po predpisih, ki urejajo zavarovanje za primer brezposelnosti,
- osebe, ki po prenehanju delovnega razmerja prejemajo nadomestilo med začasno zadržanostjo od dela od Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije, po predpisih, ki urejajo zdravstveno zavarovanje,
- osebe, ki prejemajo starševsko nadomestilo po tem zakonu in niso zavarovane na drugi podlagi,
- osebe, ki imajo pravico do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva po tem zakonu,
- osebe, ki imajo pravico do delnega plačila za izgubljeni dohodek po tem ali drugem zakonu,
- brezposelne osebe, ki so vključene v javna dela.

V 52. členu ZSDP je določeno, da se pravice iz zavarovanja za starševsko varstvo uveljavljajo pri centru za socialno delo, ki je krajevno pristojen po:

- materinem stalnem prebivališču,
- materinem začasnem prebivališču, če v RS nima stalnega bivališča,
- sedežu materinega delodajalca oziroma dejavnosti, če nima prebivališča v RS,
- kraju rojstva otroka,
- po stalnem prebivališču osebe, ki ji je otrok zaupan v vzgojo in varstvo z namenom posvojitve.

3.3.1 Pravice iz zavarovanja za starševsko varstvo

V 7. členu ZSDP so določene naslednje pravice iz zavarovanja za starševsko varstvo:

1. Starševski dopust

ZSDP v 13. členu določa štiri vrste starševskega dopusta, ki jih podrobneje obravnavam v poglavju o starševskem dopustu, in sicer: porodniški dopust, očetovski dopust, dopust za nego in varstvo otroka ter posvojiteljski dopust.

2. Starševsko nadomestilo

Pravica do starševskega nadomestila po 38. členu ZSDP obsega:

Oseba zapusti trg dela v primeru, če ji preneha delovno razmerje s sporazumno razveljavitvijo ali odpovedjo pogodbe o zaposlitvi z njene strani, oziroma če je na lastno zahtevo izbrisana iz registra brezposelnih oseb (48. c člen ZSDP).

Pravico do krajšega delovnega časa v primeru, ko eden od staršev neguje in varuje otroka, ki je težje gibalno oviran ali zmerno ali težje duševno prizadetega otroka mlajšega od 18 let, lahko eden od staršev uveljavlja na podlagi mnenja zdravniške komisije.

Pravico do krajšega delovnega časa pa ne pripada enemu od staršev v primeru, če je otrok v rejništvu ali zaradi zdravljenja, usposabljanja, vzgoje ali šolanja v zavodu, v katerem ima celodnevno brezplačno oskrbo, razen če je to obdobje krajše od 30 dni v letu, kar določa 49. a člen ZSDP.

Pravico do plačila sorazmernega dela prispevkov za socialno varnost do polne delovne obveznosti mora vlagatelj uveljavljati najkasneje 60 dni po pridobitvi pravice do dela s krajšim delovnim časom. Če pa pravice ne uveljavi v tem roku, se pravica prizna od dneva vložitve popolne vloge. Vlagatelj mora vlogi predložiti pogodbo o zaposlitvi z določbo o opravljanju dela s krajšim delovnim časom od polnega, iz katere mora biti razvidno obdobje, v katerem bo eden od staršev delal krajši delovni čas, ter število ur dela na teden oziroma število ur dela na dan (62. in 63. člen ZSDP).

3.3.2 Družinski prejemki v Republiki Sloveniji

ZSDP v 57. členu določa naslednje denarne družinske prejemke:

- starševski dodatek,
- pomoč ob rojstvu otroka,
- otroški dodatek,
- dodatek za veliko družino,
- dodatek za nego in varstvo otroka,
- delno plačilo za izgubljeni dohodek.

Starševski dodatek

V 58. členu ZSDP je starševski dodatek definiran kot denarna pomoč staršem, kadar po rojstvu otroka ti niso upravičeni do starševskega nadomestila. Višina starševskega dodatka se usklajuje dvakrat letno in v prvi polovici leta 2008 znaša 181,46 EUR. (MDDSZ 2008, 1.D)

Mati ima pravico do starševskega dodatka 77 dni od rojstva otroka, če imata mati in otrok stalno prebivališče v RS. Prav tako ima to pravico pod enakimi pogoji tudi oče, če mati zapusti otroka, umre ali pa trajno oziroma začasno ni sposobna za samostojno življenje in delo. V tem primeru se pravica skrajša za toliko dni, kolikor je otrok star, ko oče pridobi pravico do starševskega dodatka.

Po 77. dnevu od rojstva otroka pa ima pravico do starševskega dodatka smiselno pod enakimi pogoji eden od staršev, o čemer se starša dogovorita že pred uveljavljanjem pravice do starševskega dodatka. Druga oseba ima pravico do starševskega dodatka pod enakimi pogoji kot starša, če dejansko neguje in varuje otroka, trajanje pravice pa se zmanjša za toliko dni, kolikor sta starša to pravico že izrabila mati, oče ali druga oseba, ki prejema pokojnino, lahko izbira med pokojnino ali starševskim dodatkom, kar določa 59. člen ZSDP.

V 60. členu ZSDP je določeno, da pravice do starševskega dodatka nima mati, oče ali druga oseba, ki prejema nadomestilo plače po ZSDP ali drugih zakonih oziroma prejema delno plačilo za izgubljeni dohodek po ZSDP. Prav tako pravice nima tudi mati, katere zakonec oziroma zunaj zakonski partner prejema nadomestilo za nego in varstvo otroka za istega otroka.

Pravica so starševskega dodatka traja 365 dni od rojstva otroka, če mati uveljavlja pravico 30 dni pred predvidenim datumom poroda oziroma najkasneje 30 dni po rojstvu otroka. V nasprotnem primeru se pravica prizna od prvega dne naslednjega meseca po vložitvi vloge in traja do dopolnjenega prvega leta otrokove starosti.

Pomoč ob rojstvu otroka

Pomoč ob rojstvu otroka je enkratni denarni prejemek in je namenjen nakupu opreme za novorojenca. Višina zneska se usklajuje dvakrat letno in v prvi polovici leta 2008 znaša 259,27 EUR. Namesto denarja pa je mogoče v enaki vrednosti izbrati opremo za novorojenca v obliki zavitka. (MDDSZ 2008, 1.C)

Število različnih vrst zavitkov in minimalno opremo, ki mora biti vsebovana v zavitku predpiše minister. Možno je izbrati med štirimi vrstami zavitkov, katerih vsebino si je možno ogledati tudi na spletni strani Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve.

Pravico do pomoči ob rojstvu otroka ima vsak otrok, katerega mati ali oče ima stalno prebivališče v RS. Pravico do pomoči ob rojstvu otroka starša uveljavljata pri krajevno pristojnem CSD. Pravico lahko uveljavlja eden od staršev najkasneje 60 dni po rojstvu otroka, po tem roku pa pravice ni mogoče uveljavljati.

Otroški dodatek

Otroški dodatek je dopolnilni prejemek za preživljanje, vzgojo in izobraževanje otroka, kadar dohodek na družinskega člana ne presega 99 % povprečne plače v RS v preteklem koledarskem letu.

Višina otroškega dodatka se določi glede na uvrstitev družine v posamezni dohodkovni razred. Pri tem se upošteva povprečni mesečni dohodek na družinskega člana v preteklem koledarskem letu oziroma predpreteklem koledarskem letu, če se otroški dodatek uveljavlja v prvem trimesečju leta.

Povprečni dohodek na družinskega člana se izračuna tako, da se skupni dohodek družine deli s številom mesecev, na katere se dohodek nanaša in s številom družinskih članov. Glede na število otrok se skupna višina otroškega dodatka določi za vse otroke, ki so upravičeni do otroškega dodatka tako, da se seštejejo posamezni zneski otroških dodatkov za vsakega otroka.

V 66. členu ZSDP je določeno, da se posamezni znesek otroškega dodatka lahko poveča za 10 % v primeru, če živi otrok v eno starševski družini. Eno starševska družina je skupnost enega od staršev z otroki, kadar roditeljsko pravico, skladno s posebnim zakonom, izvršuje sam. Posamezen znesek otroškega dodatka pa se lahko poveča tudi za 20 % v primeru, če predšolski otrok ni vključen v predšolsko vzgojo, v skladu s predpisi, ki urejajo vrtce.

Pravico do otroškega dodatka ima eden od staršev oziroma druga oseba za otroka s prijavljenim prebivališčem v RS, izjemoma pa ima lahko pravico otrok, starejši od 18 let, ki je brez staršev ali ne živi s starši v skupnem gospodinjstvu, če tako na podlagi okoliščin določi CSD, kar določata 67. in 68. člen ZSDP.

Pravica do otroškega dodatka se prizna za dobo enega leta. Otrok, ki je upravičen do otroškega dodatka, je oseba do dopolnjenega 18. leta starosti, lahko pa je tudi starejša oseba, če se šola, dokler ima status učenca, dijaka, vajenca ali študenta, vendar ne dlje kot do dopolnjenega 26. leta starosti, kar določa 70. člen ZSDP.

Novo vlogo za priznanje pravice do otroškega dodatka je treba vložiti v mesecu, v katerem se izteče pravica do otroškega dodatka, kar je razvidno iz odločbe o pravici do otroškega dodatka.

Pravico do otroškega dodatka se uveljavlja pri krajevno pristojnem CSD. Starša se sama dogovorita, kdo od njiju bo uveljavljal pravico do otroškega dodatka, če pa se ne moreta dogovoriti, o tem odloča CSD in pri tem upošteva koristi otroka.

V 69. členu ZSDP je določeno, da pravice do otroškega dodatka nima eden od staršev oziroma druga oseba za otroka, ki:

- je v delovnem razmerju oziroma opravlja kmetijsko dejavnost oziroma samostojno dejavnost,
- je zaradi zdravljenja, vzgoje, šolanja ali usposabljanja v zavodu, v katerem ima celodnevno brezplačno oskrbo več kot 30 dni,
- je oddan v rejništvo,
- je sklenil zakonsko zvezo oziroma živi v zunajzakonski skupnosti,
- ima pravico do otroškega dodatka na podlagi mednarodne pogodbe,
- ne živi z obema staršema in roditeljsko pravico v celoti izvršuje samo eden od staršev, če preživnina ni dogovorjena na CSD ali določena s sodbo sodišča, razen v primerih, ko očetovstvo ni urejeno.

Dodatek za veliko družino

Dodatek za veliko družino je letni prejemek namenjen družini s tremi ali več otroki. V prvi polovici leta 2008 ta dodatek za družino s tremi otroki znaša 363,36 EUR, za družino s štirimi ali več otroki pa 443,12 EUR. (MDDSZ 2008, 1.B)

V 77. členu ZSDP je določeno, da ima pravico do dodatka za veliko družino eden od staršev pod pogojem, da ima eden od staršev in otroci skupno stalno prebivališče v RS. Pravico do dodatka pa ima lahko tudi polnoleten otrok, kadar vsaj trije otroci iz iste družine živijo brez staršev.

Za vse vlagatelje vloge za otroški dodatek oziroma vloge ob povečanju števila otrok v družini krajevno pristojni CSD odloči o pravici do dodatka za veliko družino po uradni dolžnosti, zato posebne vloge ni treba vlagati. Tisti starši, ki niso uveljavljali pravice do otroškega dodatka ali pa jim le-ta ne pripada, morajo vložiti vlogo za uveljavljanje pravice do dodatka za veliko družino v tekočem letu za tekoče leto.

Dodatek za nego otroka

V 80. členu ZSDP je dodatek za nego otroka definiran kot denarni dodatek za otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo in je namenjen kritju povečanih življenjskih stroškov, ki jih ima družina zaradi nege in varstva takega otroka. V prvi polovici leta 2008 ta dodatek znaša 93,32 EUR mesečno, za otroka s težko motnjo v duševnem razvoju ali težko gibalno oviranega otroka pa 186,70 EUR mesečno. (MDDSZ 2008, 1.A)

Pravico do dodatka za nego otroka ima eden od staršev ali druga oseba, če ima otrok stalno prebivališče v RS. Do dodatka je upravičen za obdobje, ko se otroku zagotavlja posebno varstvo zaradi zdravstvenih razlogov oziroma do otrokovega 18. leta starosti in se uveljavlja na podlagi mnenja zdravniške komisije, kar je določeno v 81. in 83. členu ZSDP.

V 82. členu ZSDP je določeno, da pravice do dodatka za nego in varstvo otroka nima eden od staršev za otroka, ki je zaradi zdravljenja, usposabljanja, vzgoje ali šolanja v zavodu, v katerem ima celodnevno brezplačno oskrbo, ali v rejništvu. Če upravičenec dokaže, da je tudi v tem času materialno skrbel za otroka, se mu lahko pravica do dodatka za nego otroka prizna za obdobje od 3 do 6 mesecev na leto. Za koliko časa se prizna pravica do dodatka za nego otroka, je odvisno od tega, kolikšno je število dni, ki jih je otrok preživel v družini v zadnjih 12 mesecih.

Pravica do dodatka za nego otroka se uveljavlja v 90 dneh po rojstvu otroka in se prizna z mesecem otrokovega rojstva. V primeru, da se pravica uveljavlja po tem roku, se le-ta prizna s prvim dnem naslednjega meseca po vložitvi zahtevka, kar določa 96. člen ZSDP.

Delno plačilo za izgubljeni dohodek

Delno plačilo za izgubljeni dohodek je osebni prejemek, ki ga prejme eden od staršev, kadar prekine ali začne delati krajši delovni čas zaradi nege in varstva otroka s težko motnjo v duševnem razvoju ali težko gibalno oviranega otroka ali v primeru, da neguje in varuje dva ali več otrok z zmerno oziroma težjo motnjo v duševnem razvoju ali zmerno oziroma težjo gibalno oviranostjo. Eden od staršev v tem primeru prejema nadomestilo v višini minimalne plače, oziroma sorazmerni del minimalne plače, če je zaposlen s krajšim delovnim časom, kar je določeno v 84. členu ZSDP.

Pravico do delnega plačila za izgubljeni dohodek ima eden od staršev, če imata otrok in eden od staršev državljanstvo RS in imata v RS tudi stalno prebivališče. Delno plačilo za izgubljeni dohodek lahko uveljavlja eden od staršev, če se odloči, da bo zaradi skrbi za otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo zapustil trg dela oziroma začel delati s krajšim delovnim časom.

Oseba zapusti trg dela, če ji preneha delovno razmerje s sporazumno razveljavitvijo oziroma odpovedjo pogodbe o zaposlitvi z njene strani, oziroma če je na lastno zahtevo izbrisana iz registra brezposelnih oseb.

Pravico do delnega plačila za izgubljeni dohodek ima tudi oseba, ki je že pred uveljavljanjem te pravice delala krajši delovni čas od polnega, kar določa 85. člen ZSDP.

Če je otrok iz kakršnegakoli razloga v zavodu, v katerem ima celodnevno brezplačno oskrbo več kot 30 dni, ali če je v rejništvu, starši ne morejo uveljavljati te pravice.

Eden od staršev je upravičen do delnega plačila za izgubljeni dohodek, dokler so izpolnjeni pogoji oziroma ne dlje kot do dopolnjenega 18. leta otrokove starosti. V primeru, da otrok umre, upravičenec obdrži pravico še 3 mesece po smrti otroka, kar določata 86. in 87. člen ZSDP.

3.4 Varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva v zakonu o delovnih razmerjih

Zakon o delovnih razmerjih je glavni pravni akt, ki ureja razmerja med delavci in delodajalci. Tako med drugim prepoveduje diskriminacijo in določa posebno varstvo nosečim delavkam, doječim materam in staršem otrok.

V okviru splošnih določb ZDR v 6. členu prepoveduje kakršnokoli obliko diskriminacije pri zaposlovanju, v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, invalidnost, družinsko stanje ali katero koli drugo osebno okoliščino. V četrtem odstavku istega člena zakon posebej določa, da se manj ugodno obravnavanje delavcev, ki je povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom šteje za diskriminacijo.

Obseg diskriminacije v neki družbi kaže na stopnjo razvoja demokracije v njej, saj demokracija temelji na enakopravnosti. Odpravljanje diskriminacije pa je tudi osrednje vprašanje socialne pravičnosti v določenem okolju ter pogojuje odpravljanje revščine in socialno izključenost posameznih kategorij prebivalstva (Končar v Bečan e 2008, 43).

Delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, se kaznuje z globo 3000 do 20.000 evrov, če iskalca zaposlitve ali delavca postavlja v neenakopraven položaj v skladu s 6. členom ZDR (prva točka prvega odstavka 229. člena).

Medsebojne pravice in obveznosti delodajalca in kandidata glede pridobivanja in dajanja podatkov, ter dokazil o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela in dejstvih, ki so pomembni za izvrševanje dela v delovnem okolju so določene v 26. in 27. členu ZDR.

ZDR s 26. členom daje delavcu pravico do zasebnosti, saj v drugem odstavku določa, da delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi od kandidata ne sme zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. Prav tako pa delodajalec ne sme pogojevati pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo teh podatkov ali z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti ali odlaganjem materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca, kar je določeno v tretjem odstavku istega člena. V primeru, da delodajalec krši določbe tega člena se ga kaznuje z globo od 3000 do 20.000 evrov, manjši delodajalec z globo od 150 do 8.000 evrov, delodajalec posameznik z globo od 450 do 1.200 evrov in odgovorna oseba v državnem organu ali samoupravni lokalni skupnosti z globo 450 do 2.000 evrov (229. člen ZDR).

ZDR v 66. členu obravnava posebne primere, ko delavci delajo krajši delovni čas od polnega. ZDR kot posebno obliko dela s krajšim delovnim časom opredeljuje tudi delo na podlagi ZSDP. Pravico do starševskega dopusta mora, ne glede na obliko, delavcu zagotoviti delodajalec (po Štelcer 2008, 236).

Zakon v 115. členu daje staršem posebno varstvo pred odpovedjo, saj delodajalcu prepoveduje izročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti, ter ves čas, ko doji otroka in staršem, v času, ko izrabljajo starševski dopust in še en mesec po izrabi tega dopusta. Pogodba o zaposlitvi lahko preneha le v izjemnih primerih, in sicer po predhodnem soglasju inšpektorja za delo, če so podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi uvedbe postopka za prenehanje delodajalca.

Zaradi kršitev določb 115. člena ZDR v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi se delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost kaznuje z globo od 3.000 do 20.000 evrov, manjši delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost kaznuje z globo od 1.500 do 8.000 evrov, delodajalec

posameznik se kaznuje z globo od 450 do 1.200 evrov ter odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali samoupravni lokalni skupnosti se kaznuje z globo od 450 do 2.000 evrov. (19. točka prvega odstavka 229. člena ZDR)

Za področje starševskega varstva je v ZDR najpomembnejše IV. poglavje, ki ureja varstvo nekaterih kategorij delavcev, v okvir katerega spada tudi varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva.

ZDR v 187. členu določa, da imajo delavci zaradi nosečnosti in starševstva pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju. Obenem je v tem členu tudi določeno, da je v primeru spora o uveljavljanju tega varstva dokazno breme na strani delodajalca, ki mora delavcu omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti.

Zakon s 188. členom delavkam zagotavlja varstvo podatkov v zvezi z nosečnostjo, saj v času trajanja delovnega razmerja delodajalec ne sme zahtevati ali iskati kakršnih koli podatkov o nosečnosti delavke, razen če delavka to sama dovoli zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti.

Ker je dolžnost delavca, da delodajalca obvešča o vseh okoliščinah, ki vplivajo na izpolnjevanje delavčevih obveznosti in tako je na tej podlagi mogoče utemeljiti tudi delavkino dolžnost, da o nosečnosti obvesti delodajalca, saj je to nenazadnje tudi v korist delavke in nerojenega otroka (Štelcer 2008, 653).

V 189. členu ZDR je urejeno posebno varstvo delavke v času nosečnosti in dojenja glede opravljanja zdravju škodljivih del. Delodajalcu zakon prepoveduje, da bi delavki v tem času odredil delo, ki bi lahko ogrozilo njeno zdravje ali zdravje otroka zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja ali delovnim pogojem, ki so določeni z izvršilnim predpisom. V primeru, da delavka na takšnih delih vseeno dela, pa mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito njenega zdravja in zdravja otroka. Če delovnega mesta ni mogoče prilagoditi tako, da zdravju ne bi bilo škodljivo, mora delodajalec zagotoviti delavki opravljanje drugega ustreznega dela in plačo, kot bi opravljala svoje delo, če je to zanjo ugodneje. Če delodajalec delavki ne more zagotoviti varnosti ji na delo ni treba prihajati in se šteje, da je z dela opravičeno odsotna in ji je zato delodajalec dolžan izplačevati nadomestilo.

Zakon s 190. členom določa posebno varstvo v času nosečnosti in starševstva v zvezi z nočnim in nadurnim delom, delavki oziroma delavcu, ki neguje otroka starega do treh let, delavki v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka, ter enemu od staršev, ki sam živi z otrokom mlajšim od sedem let ali hudo bolnim ali prizadetim otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo.

Zaradi zagotavljanja enakopravnega obravnavanja obeh spolov glede družine in starševstva prvi odstavek 190. člena varstvo v zvezi z nočnim in nadurnim delom veže na delavca (ne glede na spol), ki neguje otroka do tretjega leta starosti. Če torej oba starša živita z otrokom, sta tako mati kot oče varovana pred nočnim in nadurnim delom.

Prepoved ni absolutna, saj se lahko s poprejšnjim pisnim soglasjem odpovesta varstvu in tako zakonito opravljata nočno oziroma nadurno delo. (Plešnik v Bečan 2008, 843)

V primeru, da delodajalec krši določbe 190. člena se ga kaznuje z globo od 750 do 2.000 evrov, manjši delodajalec z globo od 200 do 1.000 evrov, delodajalec posameznik z globo od 100 do 800 evrov in odgovorna oseba delodajalcem ter v državnem organu ali samoupravni lokalni skupnosti z globo 100 do 800 evrov (15. točka prvega odstavka 231. člena).

Delodajalec je delavcu dolžan zagotavljati pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa zaradi izrabe starševskega dopusta. Obenem pa je delavec dolžan delodajalca obvestiti o začetku in načinu izrabe pravic iz prejšnjega odstavka v roku 30 dni pred začetkom izrabe pravic, razen če ZSDP ne določa drugače (191. člen ZDR).

V 192. členu je določeno, da ima delavec, ki izrablja starševski dopust pravico do nadomestila plače v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust.

Razmeroma nova je pravica, ki jo zakon določa s 193. členom in daje delavki, ki doji otroka in dela s polnim delovnim časom pravico do odmora za dojenje, ki traja najmanj eno uro dnevno. Odmor za dojenje pripada delavki toliko časa, kot traja dojenje. Delodajalec pa lahko od delavke zahteva dokazilo o dojenju.

Delodajalec, ki delavki ne omogoči odmora za dojenje je na podlagi 19. točke prvega odstavka 230. člena ZDR sankcioniran za prekršek z denarno kaznijo v višini od 1500 do 4000 evrov, manjši delodajalec z globo od 300 do 2.000 evrov, delodajalec posameznik z globo od 150 do 1.000 evrov in odgovorna oseba delodajalcem ter v državnem organu ali samoupravni lokalni skupnosti z globo 150 do 1.000 evrov.

3.5 Starševski dopust

3.5.1 Porodniški dopust

Porodniški dopust traja 105 koledarskih dni in je namenjen pripravi na porod, negi in varstvu otroka takoj po porodu ter zaščiti materinega zdravja ob rojstvu otroka.

Upravičenci do porodniškega dopusta

Pravico do porodniškega dopusta ima mati, v določenih primerih pa lahko dopust koristi oče otroka, eden od starih staršev otroka ali druga oseba.

V 20. členu ZSDP je določeno, da ima oče pravico do porodniškega dopusta v primeru, če mati umre, zapusti otroka, ali pa na podlagi mnenja pristojnega zdravnika, da mati trajno oziroma začasno ni sposobna za samostojno življenje in delo. Pravico do porodniškega dopusta ima oče otroka v soglasju z materjo v primeru, ko otroka rodi mati, mlajša od 18 let in ima status vajenke, učenke, dijakinje oziroma redne študentke. Oče ima pravico do porodniškega dopusta le če dejansko neguje in varuje otroka.

Pravico do porodniškega dopusta ima v soglasju z materjo tudi eden od starih staršev otroka v primeru, ko otroka rodi mati mlajša od 18 let in ima status vajenke, učenke, dijakinje oziroma redne študentke (21. člen ZSDP).

Trajanje porodniškega dopusta

Mati ima pravico do porodniškega dopusta v trajanju 105 dni, ki ga mora izrabiti v strnjenem nizu v obliki polne odsotnosti z dela.

ZSDP v 19. členu določa, da mora mati nastopiti porodniški dopust 28 dni pred predvidenim datumom poroda, ki ga določi ginekolog, v nasprotnem primeru pa mati neizrabljenega dela porodniškega dopusta ne more izrabiti po otrokovem rojstvu, razen v primeru, če je porod nastopil pred predvidenim datumom. Če mati na dan poroda še ni nastopila porodniškega dopusta, nastopi porodniški dopust z dnem rojstva otroka.

V primeru, da mati rodi mrtvega otroka ima pravico do porodniškega dopusta še 42 dni od dneva poroda. Če pa otrok umre v času porodniškega dopusta ima mati pravico do porodniškega dopusta kot ga je do dneva smrti otroka že izrabila, vendar najmanj 42 dni od rojstva otroka. Po smrti otroka pa ji pripada največ 10 dni porodniškega dopusta.

V 18. členu ZSDP tudi določa, da če mati zapusti otroka ob rojstvu oziroma po rojstvu, ima pravico do porodniškega dopusta še 42 dni od dneva poroda. V primeru, da mati zapusti otroka v času porodniškega dopusta in je 42 dni že izrabila, potem nima več pravice do porodniškega dopusta od naslednjega dne, ko je zapustila otroka.

V primeru, da so izpolnjeni pogoji, da porodniški dopust koristi druga oseba ima oče pravico do porodniškega dopusta v obsegu kot ga ima mati, zmanjšan za toliko dni, kolikor jih je mati že izrabila, najmanj pa za 28 dni, druga oseba pa v obsegu, kot ga ima mati, zmanjšan za toliko dni, kolikor sta jih mati in oče že izrabila (20. in 21. člen ZSDP). To pomeni, da ima oče ali druga oseba pravico do največ 77 dni porodniškega dopusta.

Uveljavljanje pravice do porodniškega dopusta

Pravico do porodniškega dopusta uveljavlja mati 60 dni pred predvidenim datumom poroda pri krajevno pristojnem centru za socialno delo glede na njeno stalno prebivališče. Nosečnica pravico uveljavlja na podlagi potrdila o predvidenem datumu poroda, ki ga izda osebni ginekolog.

Nosečnica mora najkasneje 30 dni pred predvidenim nastopom porodniškega dopusta o tem obvestiti delodajalca. V primeru, da rodi otroka preden je o izrabi porodniškega dopusta obvestila delodajalca, mora delodajalca o tem obvestiti v 3 dneh po rojstvu otroka, razen v primeru če ima zdravniško dokazilo, da njeno zdravstveno stanje tega ne dopušča. Če mati sklepa delovno razmerje 58 dni ali manj pred predvidenim datumom poroda, mora delodajalca obvestiti o nastopu porodniškega dopusta ob sklenitvi delovnega razmerja.

V primeru, da oče ali druga oseba želi uveljaviti pravico do porodniškega dopusta, mora delodajalca obvestiti najkasneje v treh dneh od nastopa razloga za izrabo porodniškega dopusta (22. člen ZSDP).

Porodniško nadomestilo

Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo v 40. členu določa, da pravico do porodniškega nadomestila uveljavlja mati 30 dni pred predvidenim nastopom porodniškega dopusta oziroma 60 dni pred predvidenim datumom poroda oziroma istočasno z uveljavljanjem pravice do porodniškega dopusta.

Center za socialno delo v ta namen izroči stranki vse obrazce in jo opozori na obveznosti do delodajalca, ter jo seznanj z nadaljnjim postopkom uveljavljanja posameznih pravic, kar določa 54. člen ZSDP.

Pravilnik v 45. členu določa, da v primeru ko mati nima pravice do porodniškega dopusta, uveljavlja pravico do porodniškega nadomestila na podlagi potrčila o predvidenem datumu poroda, ki ga izda osebni ginekolog. Pravico uveljavlja 60 dni pred predvidenim datumom poroda. Materi pripada pravica do porodniškega nadomestila 28 dni pred predvidenim datumom poroda in traja 105 dni.

Pravico do porodniškega nadomestila ima pod enakimi pogoji kot pravico do porodniškega dopusta tudi oče, druga oseba ali eden od starih staršev otroka.

3.5.2 Očetovski dopust

Upravičenci do očetovskega dopusta

Pravica do očetovskega dopusta je neprenosljiva in jo ima oče ob rojstvu otroka oziroma otrok.

Oče nima pravice do očetovskega dopusta oziroma mu ta pravica preneha v primeru, če mati rodi mrtvega otroka, če mu je odvzeta roditeljska pravica oziroma so prepovedani stiki z otrokom v skladu s posebnim zakonom, ali pa če otrok živi pri materi ali drugi osebi in oče ne varuje in ne neguje otroka. V primeru, da oče izrabi očetovski dopust pred nastopom razlogov za prenehanje pravice, mu pripada pravica do dopusta v obsegu, kolikor ga je že izrabil pred nastopom razlogov za prenehanje pravice, kar je določeno v 24. členu ZSDP.

V 2. odstavku 22. člena Pravilnika je določeno, da pravica do očetovskega dopusta preneha očetu naslednji dan po vročitvi odločbe o dodelitvi otroka v varstvo in vzgojo materi ali odločbe o namestitvi otroka pri drugi osebi ali odločbe o odvzemu roditeljske pravice oziroma prepovedi stikov z otrokom skladno s posebnim zakonom, ali s smrtjo otroka.

Trajanje in način izrabe očetovskega dopusta

Oče ima pravico do očetovskega dopusta v trajanju 90 koledarskih dni, pri čemer mora prvih 15 dni očetovskega dopusta, za katero ima oče pravico do očetovskega nadomestila, izkoristiti v prvih 77 dneh po rojstvu otroka, kar pomeni v času porodniškega dopusta matere. Drugih 75 dni lahko oče izrabi v obliki polne odsotnosti z dela najdlje do tretjega leta otrokove starosti. Oče lahko koristi očetovski dopust v strnjemem nizu ali po dnevih. Če oče izrabi očetovski dopust po dnevih, se trajanje pravice določi v delovnih dnevih tako, da se upošteva 70 % pripadajočih koledarskih dni očetovskega dopusta, pri čemer se število dni zaokroži navzgor. To pomeni, da očetu za 90 koledarskih dni očetovskega dopusta pripada 63 delovnih dni očetovskega dopusta, za 15 koledarskih dni očetovskega dopusta pa mu pripada 11 delovnih dni dopusta, kar je določeno v 19. členu Pravilnika.

V 25. členu ZSDP je določeno, da oče nima pravice do izrabe 15 dni očetovskega dopusta, če koristi porodniški dopust. Pravico do očetovskega dopusta uveljavlja oče 60 dni pred predvidenim datumom poroda matere oziroma 30 dni pred predvidenim datumom nastopa očetovskega dopusta pri krajevno pristojnem centru za socialno delo, kar določa 21. člen pravilnika.

V primeru zunajzakonske skupnosti mora oče za uveljavitev pravice do očetovskega dopusta predložiti zapisnik o priznanju očetovstva. Oče mora o nameri izrabe očetovskega dopusta obvestiti tudi svojega delodajalca, in sicer najkasneje 30 dni pred predvidenim nastopom očetovskega dopusta.

Očetovsko nadomestilo

Pravico do očetovskega nadomestila uveljavlja oče istočasno kot pravico do očetovskega dopusta.

Pravilnik v 41. členu določa, da ima oče pravico do očetovskega nadomestila za 15 dni očetovskega dopusta, če dopust koristi v prvih 77 dneh po rojstvu otroka. Za preostalih 75 dni, ki pa jih lahko izkoristi do dopolnjenega tretjega leta starosti otroka pa mu Republika Slovenija zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost do minimalne plače, ki velja na dan plačila prispevkov.

V primeru, da oče nima pravice do očetovskega dopusta, lahko uveljavlja pravico do 15 dni očetovskega nadomestila, ki ga lahko koristi v času porodniškega dopusta matere, kar določa 46. člen Pravilnika.

3.5.3 Dopust za nego in varstvo otroka

Upravičenci do dopusta za nego in varstvo otroka

Pravico do dopusta za nego in varstvo otroka ima eden od staršev, oba starša, pod določenimi pogoji pa tudi eden od starih staršev ali druga oseba.

Pravilnik v 23. členu določa, da pravico do dopusta upravičenci uveljavljajo pri krajevno pristojnem centru za socialno delo, hkrati z uveljavljanjem pravice do porodniškega dopusta oziroma do očetovskega dopusta, če pravico do dopusta za nego in varstvo otroka uveljavlja oče, sicer pa 30 dni pred potekom porodniškega dopusta.

Pravico do dopusta za nego in varstvo otroka lahko koristi eden od starih staršev otroka v soglasju z materjo, v primerih, ko otroka rodi mati mlajša od 18 let in ima status vajenke, učenke, dijakinje oziroma redne študentke.

Pravico do dopusta pa ima lahko tudi druga oseba v obsegu kot ga imata mati oziroma oče, zmanjšan za toliko dni, kolikor sta mati in oče to pravico že izrabila, kar je določeno v 34. členu ZSDP.

V 27. členu ZSDP je določeno, da starša nimata pravice do dopusta za nego in varstvo otroka, če je otrok oddan v vzgojo in varstvo drugi osebi oziroma v zavod. Eden od staršev nima pravice do dopusta za nego in varstvo otroka, če je otrok dodeljen v varstvo in vzgojo drugemu od staršev ter sam ne varuje in neguje otroka. Če takšen razlog nastopi v času trajanja dopusta, starša nimata pravice do neizrabljenega dela dopusta za nego in varstvo otroka. V primerih, ko je razlog za pravico do daljšega dopusta za nego in varstvo otroka rojstvo dveh ali več hkrati rojenih otrok, pa eden od otrok umre, staršema preneha pravica do pripadajočega dela daljšega dopusta.

Trajanje dopusta za nego in varstvo otroka

V 26. členu ZSDP je določeno, da dopust za nego in varstvo otroka praviloma traja 260 koledarskih dni in ga upravičenec koristi neposredno po preteku porodniškega dopusta. Dopust se v določenih primerih lahko podaljša, in sicer če:

- mati rodi dvojčke se dopust, se dopust podaljša za 90 dni,
- mati rodi več hkrati živorojenih otrok, se za vsakega nadaljnjega otroka dopust podaljša za 90 dni,
- mati rodi nedonošenčka, se dopust podaljša za toliko dni, kot je bila nosečnost krajša od 260 dni,
- mati rodi otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, se dopust podaljša za dodatnih 90 dni na podlagi mnenja pristojne zdravniške komisije,
- starša ob rojstvu otroka že varujeta in vzgajata najmanj dva otroka do starosti 8 let, se dopust podaljša za 30 dni, za tri otroke 60 dni, za štiri ali več otrok pa za 90 dni.

Te pravice se med seboj seštevajo.

Način izrabe dopusta za nego in varstvo otroka

Dopust za nego in varstvo otroka se izrabi v obliki polne odsotnosti z dela. O časovni razporeditvi delne odsotnosti z dela se medsebojno dogovorita starša in

delodajalca. Če pa do dogovora ne pride, odloči o pravici do izrabe dopusta center za socialno delo, ki pri tem upošteva koristi otroka, kar je določeno v 30. členu ZSDP.

Dopust za nego in varstvo otroka v obliki polne odsotnosti z dela lahko koristita oba starša tako, da dopust koristita izmenično, in sicer del dopusta za nego in varstvo otroka koristi mati, preostanek pa oče ali obratno. Hkrati lahko starša koristita dopust le ob rojstvu dveh ali več hkrati živorojenih otrok, ob rojstvu otroka, ki potrebuje posebno nego, ter ob rojstvu otroka v družini, v kateri starša ob rojstvu že varujeta in vzgajata najmanj dva otroka do starosti 8 let ali pa negujeta in varujeta otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo (31. člen ZSDP).

O izrabi dopusta za nego in varstvo otroka se starša pisno dogovorita 30 dni pred potekom porodniškega dopusta, dogovor pa predložita centru za socialno delo skupaj z zahtevo za uveljavljanje pravice do dopusta in z njim obvestita svoja delodajalca. Pisni dogovor lahko preneha, če nastopi smrt enega od staršev, če eden od staršev zapusti otroka ali če eden od staršev postane trajno oziroma začasno nesposoben za samostojno življenje in delo na podlagi mnenja pristojnega zdravnika. Pisni dogovor se spremeni, če v času dopusta nastopi razlog za podaljšanje dopusta, se pričakuje rojstvo drugega otroka, ali če nastopijo druge okoliščine, 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). V primeru, da dopust izrabi samo eden od staršev, se pisnega dogovora ne sklepa (29. člen ZSDP).

Del dopusta za nego in varstvo otroka, in sicer največ 75 dni, se lahko prenese in izrabi do 8 leta otrokove starosti, kar določa 26. člen ZSDP.

V 32. členu ZSDP je določeno, da starša, ki sta prenesla del dopusta za nego in varstvo otroka, lahko le-tega izrabita v strnjem nizu v obliki polne ali delne odsotnosti z dela ali po dnevih v obliki polne odsotnosti z dela. V primeru, da starša izrabita preneseni dopust po dnevih, se trajanje pravice določi v delovnih dnevih tako, da se upošteva 70 % pripadajočih koledarskih dni prenesenega dopusta, kar pomeni da starša lahko preneseta največ 53 delovnih dni.

Delodajalec mora o izrabi prenesenega dopusta za nego in varstvo otroka obvestiti pristojni center za socialno delo najkasneje v 15 dneh po nastopu dopusta.

Nadomestilo za nego in varstvo otroka

Pravico do nadomestila za nego in varstvo otroka uveljavlja upravičenec 30 dni pred iztekom porodniškega dopusta, kar je določeno v 40. členu pravilnika.

Pravilnik v 47. členu določa, da kadar eden od staršev, eden od starih staršev otroka, ali druga oseba nima pravice do dopusta za nego in varstvo otroka, uveljavlja pravico do nadomestila za nego in varstvo otroka 30 dni pred iztekom pravice do porodniškega dopusta oziroma porodniškega nadomestila.

3.5.4 Posvojiteljski dopust

Upravičenci do posvojiteljskega dopusta

Pravico do posvojiteljskega dopusta ima eden ali oba posvojitelja ali oseba, ki ji je otrok zaupan v vzgojo in varstvo z namenom posvojitve, razen če je ta oseba za istega otroka že izrabila pravico do porodniškega dopusta, očetovskega dopusta oziroma dopusta za nego in varstvo otroka ali pravico do starševskega dodatka. Prav tako pravice do posvojiteljskega dopusta nima oseba, če posvoji otroka svojega zakonca, kar določa 35. člen ZSDP.

Posvojitelj oziroma oseba, ki ji je otrok zaupan v vzgojo in varstvo z namenom posvojitve, lahko uveljavlja pravico do posvojiteljskega dopusta do dopolnjenega četrtega oziroma desetega leta otrokove starosti, kar določa 1. odstavek 37. člena Pravilnika.

Trajanje posvojiteljskega dopusta

V 35. členu ZSDP je določeno, da mora upravičenec do posvojiteljskega dopusta le tega nastopiti najpozneje 30 dni po namestitvi otroka v družino. Obenem je določeno, da če je otrok ob posvojitvi star od enega do štirih let, posvojiteljski dopust traja 150 dni, če pa je otrok star od štiri do deset let pa dopust traja 120 dni. V primeru, da je bil dopust za nego in varstvo otroka s strani posvojitelja izrabljen v manjšem obsegu kot 150 dni, ima posvojitelj pravico do izrabe toliko dni posvojiteljskega dopusta, kot je bila pravica do dopusta za nego in varstvo otroka krajša od 150 dni.

Pravica do posvojiteljskega dopusta preneha naslednji dan po namestitvi otroka drugam ali naslednji dan po smrti otroka, kar določa 39. člen Pravilnika.

Način izrabe posvojiteljskega dopusta

V 36. členu ZSDP je določeno, da se lahko posvojiteljski dopust izrabi v strnjem nizu ob polni ali delni odsotnosti z dela, enega ali obeh staršev hkrati, pri čemer pa skupno trajanje dopusta ne sme presegati 150 oziroma 120 dni. Pri tem mora upravičenec obvestiti svojega delodajalca o izrabi posvojiteljskega dopusta najkasneje v 3 dneh od nastopa posvojiteljskega dopusta.

Pravico do posvojiteljskega dopusta uveljavlja posvojitelj ali oseba, ki ji je otrok zaupan v vzgojo in varstvo z namenom posvojitve, pri krajevno pristojnem centru za socialno delo glede na prebivališče upravičenca, in sicer najkasneje 30 dni po nastopu razloga za koriščenje te pravice. Po tem roku pravice ni mogoče koristiti.

Vlogi mora vlagatelj predložiti potrdilo delodajalca o zaposlitvi ter dokončno odločbo o posvojitvi otroka ali dokončno odločbo o namestitvi otroka v vzgojo in varstvo z namenom posvojitve, kar je določeno v 36. členu Pravilnika.

Posvojiteljsko nadomestilo

Pravilnik v 40. členu določa, da lahko pravico do posvojiteljskega nadomestila uveljavlja eden od posvojiteljev ali oba posvojitelja oziroma oseba, ki ji je otrok zaupan v vzgojo in varstvo z namenom posvojitve najkasneje 30 dni po nastopu posvojiteljskega dopusta.

ko delodajalci nosečim delavkam ne podaljšajo pogodbe o zaposlitvi ali pa delavke delo izgubijo po koriščenju starševskega dopusta.

Tabela 4.2 Delovne prakse s potencialno dobrimi vplivi – delež organizacij, ki jih uporabljajo

	Slovenija	Švedska	Nizozemska	Velika Britanija	Portugalska
Delo – krajši del. čas	54,0	99,1	99,6	94,4	30,7
Delitev del. mesta	25,9	39,8	59,6	61,4	55,1
Fleksibilen delovni čas	77,3	90,6	93,0	49,6	73,1
Delo na domu	13,6	59,8	44,8	35,6	3,4
Delo na daljavo	5,5	80,7	38,4	15,5	2,7

Vir: Černigoj Sadar in Vladimirov 2004, 273.

V povprečju organizacije uporabljajo manj pozitivnih prožnih oblik v primerjavi z negativnimi, to velja za vse primerjane države. Pri uporabi pozitivnih prožnih oblik dela so razlike med državami velike. Te oblike dela najmanj pogosto uporabljajo v Sloveniji in na Portugalskem, najpogosteje pa na Švedskem in Nizozemskem. Najpogosteje uveljavljajo organizacije delo za krajši delovni čas. Izjemi sta Slovenija in Portugalska, kjer je najpogostejši fleksibilni delovni čas. Fleksibilni delovni čas ima večina švedskih in nizozemskih organizacij. Najmanj sta uveljavljena delo na daljavo in delo na domu, kar pa ne velja za Švedsko. Slednja ima izrazito večji delež organizacij, ki to prakso uveljavljajo, predvsem v primeru dela na daljavo (80,7 odstotka organizacij) (Černigoj Sadar in Vladimirov 2004, 273).

4.2 Odnos države do usklajevanja družine in kariere

V Sloveniji je zakonodaja na področju starševskega varstva dobro urejena. Država s socialnimi transferji poskuša družinam zagotavljati minimalno socialno varnost. V letu 2005 je država socialnim prejemkom namenila 6.470 mio EUR, od tega je 8,6 % namenila družinam in otrokom.

V naslednjih tabelah so prikazani podatki o številu upravičencev, ter o skupni rednosti transferjev za posamezna področja v letih od 2003 do 2006.

Tabela 4.3 Starševska nadomestila

	2003	2004	2005	2006
Povprečno mesečno število upravičencev	17443	16972	17334	19084
Skupni znesek za ta program (mio EUR)	142	155	173	189

Vir: SURS 2008.

4 ANALIZA STANJA STARŠEVSKEGA VARSTVA

4.1 Odnos organizacij do usklajevanja družine in kariere

Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja je v Sloveniji na ravni države dobro urejeno (starševski dopusti in starševska nadomestila), kar pa ne moremo trditi za podjetja. Pobude podjetij, ki bi presegale zakonsko določene minimalne ukrepe na področju starševskega varstva so zelo redke. Še redkeje pa se dogaja, da bi bile pozitivne pobude tudi formalno zapisane.

V podjetjih pogosto zasledimo fleksibilne oblike dela, ki lahko staršem pomagajo ali pa jih tudi ovirajo pri usklajevanju družine in kariere. Fleksibilne oblike dela s potencialno negativnim učinkom so: delo ob koncu tedna, delo v izmenah, nadurno delo, začasno/priložnostno delo ter pogodba za določen čas. Med oblike dela s potencialno pozitivnim učinkom pa uvrščamo: delo za krajši delovni čas, delitev delovnega mesta, fleksibilni delovni čas, delo na domu in delo na daljavo.

Tabela 4.1 Delovne prakse s potencialno slabimi vplivi – delež organizacij, ki jih uporabljajo

	Slovenija	Švedska	Nizozemska	Velika Britanija	Portugalska
Delo ob koncu tedna	82,6	85,7	78,7	89,7	72,0
Delo v izmenah	85,2	68,1	65,0	80,8	81,9
Nadurno delo	96,0	100,0	97,7	96,5	92,6
Začasno/priložnostno delo	72,1	95,9	95,5	94,0	64,9
Pogodba za določen čas	99,0	91,8	95,6	77,4	94,4

Vir: Černigoj Sadar in Vladimirov 2004, 272.

Povprečni deleži negativnih oblik prožnega dela se ne razlikujejo med državami, večina organizacij uporablja takšno delovno prakso. Organizacije v različnih državah pa se zelo razlikujejo po pogostosti uporabe posameznih delovnih praks. Od naštetih negativnih oblik dela je, ne glede na državo, najpogostejše nadurno delo, najmanj pogosto pa delo v izmenah. V pogostosti uvajanja negativnih prožnih oblik dela prednjačita Slovenija in Velika Britanija, k temu pa po vsej verjetnosti prispevajo tudi visoki deleži organizacij iz industrije in kmetijstva v vzorcih držav. Še bolj kot nadurno delo, je le v Sloveniji pogosta pogodba za določen čas (uporablja jo 99 odstotkov organizacij). (Černigoj Sadar in Vladimirov 2004, 272)

Prav pogodba za določen čas, ki je v Sloveniji zelo pogosta, postavlja mlade starše v slabši položaj. Pogosto se dogaja, da delodajalci prav na račun take pogodbe manipulirajo z mladimi ženskami, ki se šele odločajo za starševstvo. Pogosti so primeri,

Starševska nadomestila zajemajo porodniško nadomestilo, očetovsko nadomestilo, nadomestilo za nego in varstvo otroka ter posvojiteljsko nadomestilo. Nadomestila zagotavljajo socialno varnost staršem ob rojstvu oziroma posvojitvi otroka.

Tabela 4.4 Očetovsko nadomestilo

	2003	2004	2005	2006
Povprečno število upravičencev	10917	12667	11308	19419
Skupni znesek za ta program (mio EUR)	5	6	6	-

Vir: SURS 2008.

Očetovsko nadomestilo je eno izmed starševskih nadomestil, ki je bilo uvedeno z letom 2003. Že prvo leto se je za koriščenje očetovskega dopusta odločila večina očetov, kar je vzpodbuden podatek, ki kaže na dobro vključenost očetov pri negi in varstvu otrok.

Tabela 4.5 Otroški dodatek

	2003	2004	2005	2006
Povprečno mesečno število upravičencev	240072	235418	228962	228935
Povprečno mesečno število otrok	400680	392538	383467	383415
Skupni znesek za ta program (mio EUR)	230	234	236	241

Vir: SURS 2008.

Otroški dodatek je družinski prejemek, ki ga v Sloveniji že dolgo poznamo. Je dopolnilni prejemek namenjen preživljanju, vzgoji in izobraževanju otrok, kadar dohodek na družinskega člana ne presega 99 % povprečne plače v RS. Število dodeljenih otroških dodatkov je zato predvsem odvisno od višine dohodkov, ki jih prejema starši.

Tabela 4.6 Pomoč ob rojstvu otroka

	2003	2004	2005	2006
Povprečno mesečno število upravičenk	16746	17811	17980	19190
Skupni znesek za ta program (mio EUR)	4	4	4	5

Vir: SURS 2008.

Pomoč ob rojstvu otroka je enkratni prejemek, ki ga lahko starši dobijo v denarju ali kot paket z opremo za novorojenca. Število upravičencev v posameznem letu je odvisno zgolj od števila rojstev.

Tabela 4.7 Starševski dodatek

	2003	2004	2005	2006
Povprečno mesečno število upravičenk	2498	2808	2833	3014
Skupni znesek za ta program (mio EUR)	5	5	6	6

Vir: SURS 2008.

Starševski dodatek je namenjen staršem, kadar po rojstvu otroka le-ti niso upravičeni do starševskega nadomestila. Iz podatkov lahko razberemo, da se je v zadnjih letih število staršev, ki so upravičeni do starševskega nadomestila konstantno nekoliko povečevalo.

Tabela 4.8 Dodatek za nego otroka

	2003	2004	2005	2006
Povprečno mesečno število otrok	5263	5325	5402	5530
Izplačana sredstva (mio EUR)	6	6	6	6

Vir: SURS 2008.

Dodatek za nego otroka je namenjen kritju povečanih stroškov zaradi nege otroka, ki potrebuje posebno nego. V zadnjih letih se število upravičencev ni bistveno spreminjalo.

Tabela 4.9 Dodatek za veliko družino

	2003	2004	2005	2006
Število upravičencev	24363	24419	24965	26505
Izplačana sredstva (mio EUR)	5	8	8	9

Vir: SURS 2008.

Dodatek za veliko družino je namenjen družinam s tremi ali več otroki. Od leta 2003 se je število upravičencev konstantno povečevalo, in sicer iz 24.363 upravičencev v letu 2003 na 26.505 upravičencev v letu 2006.

Tabela 4.10 Delno plačilo za izgubljeni dohodek

	2003	2004	2005	2006
Število upravičencev	164	280	328	429
Izplačana sredstva (mio EUR)	1	1	2	2

Vir: SURS 2008.

Delno plačilo za izgubljeni dohodek je namenjeno staršem, ki zapustijo trg dela ali začnejo delati krajši delovni čas zaradi nege in varstva otroka s težko motnjo v duševnem razvoju ali težko gibalno oviranega otroka oz. v primeru, ko starš neguje dva ali več duševno ali gibalno prizadetih otrok. Ta družinski prejemek je bil uveden leta 2003 in iz podatkov lahko razberemo, da se je vsako nadaljnje leto vedno več staršev odločilo vsaj delno zapustiti trg dela zaradi nege prizadetega otroka.

Tabela 4.11 Prispevki zaradi dela s krajšim delovnim časom

	2003	2004	2005	2006
Število upravičencev	828	2970	2403	4718
Izplačana sredstva (mio EUR)	1	1	2	2

Vir: SURS 2008.

Prispevki, plačani zaradi dela s krajšim delovnim časom so se v zadnjih letih občutno povečali. V letu 2003 je bilo upravičencev 828, v letu 2006 pa kar 4718. Tak porast lahko povežemo z novostjo, ki je bila uvedena aprila 2006 in staršem daje pravico do plačila prispevkov za socialno varnost v primeru nege in varstva štirih ali več otrok.

5 SKLEP

Kadri, ki jih podjetje zaposluje, so ena temeljnih omejitev pri poslovanju podjetja. Če podjetje nima sposobnih in zadovoljnih zaposlenih, ki so pri svojem delu motivirani, dolgoročno ne bo moglo uspešno poslovati. Management, katerega temeljne naloge so planiranje, organiziranje, vodenje in kontroliranje, se bo moral tega v prihodnosti vse bolj zavedati, saj se število aktivnega prebivalstva v Sloveniji in tudi EU zmanjšuje, kar pomeni da bo dober kader še težje pridobiti.

Ko podjetje zaposluje posameznika se mora zavedati, da človeka ni mogoče enostavno iztrgati iz zasebnega življenja in pričakovati, da bo vso svojo energijo usmeril zgolj v poklicni razvoj. Poleg poklicnega življenja je za posameznika pomembno, da je zadovoljen s svojim zasebnim oz. družinskim življenjem. To pomeni, da bi morala podjetja narediti več na področju usklajevanja družinskega in poklicnega življenja, saj so lahko le zadovoljni starši tudi uspešni zaposleni. Družinska politika, ki bo vključevala fleksibilno delo, delo za krajši delovni čas, delo na domu, delo na daljavo in pomoč pri organiziranemu varstvu otrok bo vse bolj pridobivala na pomenu.

Posamezniku pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja pomaga tudi država, ki s svojo zakonodajo, ter socialnimi programi skrbi za večjo pravno zaščito in boljšo socialno varnost te ranljive kategorije delavcev. V Sloveniji področje starševskega varstva urejajo štiri zakoni. Zakon o delovnih razmerjih delavce zaradi nosečnosti in starševstva uvršča v posebno kategorijo delavcev, kateri zagotavlja posebno varstvo. Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, ki ureja sistem zdravstvenega varstva in zdravstvenega zavarovanja, s katerim se zagotavlja socialna varnost v primeru bolezni, poškodbe, poroda ali smrti. Zakon o varnosti in zdravju pri delu, določa pravice in dolžnosti delodajalcev in delavcev v zvezi z varnim in zdravim delom. Najpomembnejši zakon za področje starševskega varstva je Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, ki ureja zavarovanje za starševsko varstvo in pravice, ki iz tega izhajajo, družinske prejemke, ter pogoje in postopke za uveljavljanje posameznih pravic.

Država s starševskimi nadomestili, ki obsegajo porodniško nadomestilo, očetovsko nadomestilo, nadomestilo za nego in varstvo otroka in posvojiteljsko nadomestilo, ter družinskimi 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 skrbi za večjo socialno varnost družin.

Kljub celoviti in dobri pravni ureditvi starševskega varstva v Sloveniji se pogosto dogaja, da delodajalci kršijo zakone in zaposlenim ne omogočajo koriščenja pravic, ki jim pripadajo. Hujše kršitve pravic, ki so jih deležni iskalci zaposlitve in zaposleni so predvsem neenako obravnavanje, pogojevanje sklenitve pogodbe o zaposlitvi s tem, da delavka med zaposlitvijo ne bo zanosila ali rodila otroka, ter kršenje pravic o prepovedi

Sklep

nadurnega in nočnega dela. Ker pa se zaposleni bojijo, da bi izgubili zaposlitev redko prihaja do prijav in sankcioniranja kršiteljev. Vse več pa je tudi podjetij, ki se zavedajo pomena družinske politike in jih zato uvrščamo med družini prijazna podjetja.

VIRI IN LITERATURA

Literatura

- Bach, Stephen. 2005. *Managing human resources: personnel management transition*. Malden, MA: Blackwell.
- Bečan, Irena. 2008. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.
- Berlogar, Janko. 2000. *Managerska etika ali svetost preživetja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Braverman, Harry. 1977. *Die Arbeit im modernen Produktionsprozess*. Frankfurt: Campus.
- Brečko, Daniela. 2006. *Načrtovanje kariere*. Ljubljana: Planet GV.
- Černetič, Metod. 2007. *Management in sociologija organizacij*. Kranj: Moderna organizacija.
- Černigoj Sadar, Nevenka in Petra Vladimirov, 2004. Prispevek organizacij k vzpostavljanju (ne)uravnoveženega življenja. V *Razpoke v zgodbi o uspehu*, ur. Ivan Svetlik in Branko Ilič, 259–281. Ljubljana: Sophia.
- Daft, Richard L. 2006. *The new era of management*. Int. ed. Mason: South-Western.
- Hansen, Mark V. in Joe Batten. 1998. *The master motivator*. Bled: Vernar Consulting.
- Higgins, Jim M. 1991. *The management challenge: an introduction to management*. New York: Macmillan.
- Kovač, Jure, Janez Mayer in Manca Jesenko. 2004. *Stili in značilnosti uspešnega vodenja*. Kranj: Moderna organizacija.
- Kralj, Janko. 1999. *Temelji managementa in naloge managerjev*. Koper: Visoka šola za management.
- Merkač Skok, Marjana. 2005. *Osnove managementa zaposlenih*. Koper: Fakulteta za management.
- Mihalič, Traudi. 2000. Etično vodenje poslovnih procesov. V *Management v novem tisočletju*, ur. Goran Vukovič, 155-163. Kranj: Moderna organizacija.
- Možina, Stane. 2000. *Osnove managementa*. Portorož: Visoka strokovna šola za podjetništvo.
- Možina, Stane, Jurij Bernik in Aleša Svetic. 2004. *Osnove managementa*. Piran: GEA College.
- Novak, Mitja, Polonca Končar in Anjuta Bubnov Škoberne. 2006. *Konvencije mednarodne organizacije dela: s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.
- Sruk, Vlado. 1999. *Leksikon morale in etike*. Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.

- Štelcer, Nataša. 2008. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem: velik komentar in obsežna sodna praksa*. Maribor: De Vesta.
- Staehe, Wolfgang H. 1999. *Management: Eine Verhaltenswissenschaftliche Perspektive*. München: Vahlen.
- Stoner, James A. F., Edward R. Freeman in Daniel R. Gilbert. 1995. *Management*. 6th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Tavčar, Mitja I. 1994. Kontroliranje, preverjanje, obvladovanje. V *Management, ur Stane Možina, 676-705*. Radovljica: Didakta.
- Tavčar, Mitja I. 1996. *Razsežnosti managementa*. Ljubljana: Tangram.
- Tracy, Brian in Janez Hudovernik. 2002. *Kako zgraditi zmagovalni prodajni tim*. Bled: Vernar Consulting.
- Uhan, Stane. 2000. *Vrednotenje dela II. Motivacija, uspešnost plača (osebni dohodek)*. Kranj: Moderna organizacija.
- Vladimirov, Petra. 2005. Do družine prijazni in hkrati konkurenčni. *Manager*, 3: 45–46.
- Vodovnik, Zvone. 2003. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.
- Vodovnik, Zvone. 2006. Management in pravo. *Management* 1 (1): 7–29.
- Vodovnik, Zvone. 2008. *Pravni položaj managerjev*. Koper: Fakulteta za management.
- Zinchy, Shoya. 2001. *Women and leadership Q*. New York: McGraw-Hill.

Pravni viri

- Ustava Republike Slovenije. *Uradni list RS*, št. 331/1991-I, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 68/2006
- Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo. *Uradni list RS*, št. 104/2003
- Zakon o socialnem varstvu. *Uradni list RS*, št. 36/2004 in 41/2007.
- Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS*, št. 42/2002, 79/2006 – ZZZPB-F, 46/2007 in 103/2007.
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. *Uradni list RS*, št. 97/2001, 76/2003, 56/2005 Odl. US: U-I137/03-23, 111/2005 Odl. US: U-I31/04-14, 21/2006 Odl. US:U-I-116/03-22, 47/2006, 110/2006, 114/2006 – ZUTPGv, 10/2008.
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu. *Uradni list RS*, št. 56/1999 in 64/2001.
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju. *Uradni list RS*, št. 9/1992, 13/1993, 9/1996, 29/1998, 6/1999, 56/1999 – ZVZD, 99/2001, 42/2002 – ZDR in 60/2002.

Kazenski zakonik. *Uradni list RS*, št. 55/2008.

Drugi viri

Direktiva Sveta 86/613/EGS o uporabi načela enakega obravnavanja moških in žensk, ki se ukvarjajo z neko dejavnostjo, vključno s kmetijstvom, ali pa so samozaposleni, ter o varstvu samozaposlenih žensk med nosečnostjo in materinstvom. *Uradni list L* 359 (19. 12. 1986). [Http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31986L0613:SL:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31986L0613:SL:HTML) (29. 3. 2008).

Direktiva Sveta 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na podlagi varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki os pred kratkim rodile ali dojijo. *Uradni list L* 348 (28. 11. 1992). [Http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0085:SL:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0085:SL:HTML) (29. 3. 2008).

Direktiva sveta 96/34/ES o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu. *Uradni list L* 145 (19. 6. 1996). [Http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:SL:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:SL:HTML) (29. 3. 2008).

Kodeks etike Združenja Manager. B. L. [Http://www.zdruzenje-manager.si/si/ozdruzenju/dokumenti/kodeks-etike/](http://www.zdruzenje-manager.si/si/ozdruzenju/dokumenti/kodeks-etike/) (17. 8. 2008).

Listina o temeljnih pravicah Evropske unije. 2000. [Http://www.svez.gov.si/fileadmin/svez.gov.si/pageuploads/docs/temeljni_dokumenti/Listina_o_temeljnih_pravicah_EU.pdf](http://www.svez.gov.si/fileadmin/svez.gov.si/pageuploads/docs/temeljni_dokumenti/Listina_o_temeljnih_pravicah_EU.pdf) (16. 4. 2008).

MDDSZ. B. 1.A *Dodatek za nego otroka*. http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/druzinski_prejemki/dodatek_za_nego_otroka/ (30. 3. 2008).

MDDSZ. B. 1.B *Dodatek za veliko družino*. [Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/druzinski_prejemki/dodatek_za_veliko_druzino/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/druzinski_prejemki/dodatek_za_veliko_druzino/) (30. 3. 2008).

MDDSZ. B. 1.C *Pomoč ob rojstvu otroka*. [Http://www.mddsz.gov.si/si7delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/druzinski_prejemki/pomoc_ob_rojstvu_otroka/](http://www.mddsz.gov.si/si7delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/druzinski_prejemki/pomoc_ob_rojstvu_otroka/) (30. 3. 2008).

MDDSZ. B. 1.D *Starševski dodatek*. [Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo-in_druzinski_prejemki/druzinski_prejemki/starševski_dodatek/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo-in_druzinski_prejemki/druzinski_prejemki/starševski_dodatek/) (30. 3. 2008).

Statistični urad Republike Slovenije. 2008. *Socialna zaščita*. [Http://www.stat.si/letopis/index_vsebina.asp?poglavje=10&leto=2007&jezik=si](http://www.stat.si/letopis/index_vsebina.asp?poglavje=10&leto=2007&jezik=si) (17. 8. 2008)

Urad varuha človekovih pravic. 1999. *Evropska socialna listina*. [Http://www.varuh-rs.si/index.php?id=109](http://www.varuh-rs.si/index.php?id=109) (29. 3. 2008).



PRILOGE

Priloga 1 Kodeks etike združenja Manager

Priloga 2 Seznam podjetij prejemnikov osnovnega certifikata »Družini prijazno podjetje« v letu 2007



KODEKS ETIKE ZDRUŽENJA MANAGER

1. Vse svoje ravnanje bomo usmerili v nenehno večanje blaginje, ne zgolj zaposlenih ampak vseh, katerih materialni položaj je odvisen od delovanja našega podjetja.
2. Zavzemali se bomo za čim večjo svobodo pri uveljavljanju interesov podjetja ob hkratnem upoštevanju interesov države in drugih prizadetih in za spoštovanje dogovorjenih "pravil igre". Z uveljavljanjem svojih interesov ne bomo omejevali ali dušili interesa drugih.
3. Prizadevali si bomo za čim koristnejšo vlogo podjetja na trgu.
4. Prizadevali si bomo krepiti svojo sposobnost in usposobljenost za vodenje. Zato se bomo sproti seznanjali z novostmi in skrbeli za svoje zdravje.
5. Prizadevali si bomo čim boljše spoznati potrebe porabnikov, jih usmerjati k pozitivnim in humanim ciljem in jih čim boljše zadovoljevati tudi s konkurenčnimi cenami.
6. Sodelavce bomo vodili tako, da se bodo razvijali v samostojne in prijetne osebe, ki rade delajo v podjetju, ki ga vodimo. Upoštevali bomo, da ni učinkovitosti brez humanosti in ne humanosti brez učinkovitosti.
7. Prizadevali si bomo zavarovati interes lastnikov kapitala, ne glede na vrsto lastnine. Njihov interes bomo usklajevali z interesi zaposlenih in drugih prizadetih.
8. S kupci in dobavitelji bomo ustvarjali partnerstvo, ki bo temeljilo na medsebojnem zaupanju.
9. Do konkurence bomo lojalni, to pomeni, da bomo upoštevali vse pravne predpise, poslovne navade in poslovno moralo, ki bodo določali "pravila igre".
10. Člani Zdrženja Manager so medsebojno solidarni in si medsebojno zagotavljajo pomoč in podporo pri uveljavljanju in zaščiti pravic in interesov, v skladu z akti stanovske organizacije slovenskih managerjev
11. Zavedamo se, da smo sestavni del javnosti. Zato bomo del svojega časa namenili tudi javnemu delu.
12. Zavzemali se bomo za okolje, ki bo človeku in drugim živim bitjem prijetno.



**SEZNAM PODJETIJ PREJEMNIKOV OSNOVNEGA CERTIFIKATA
»DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE« ZA LETO 2007**

1. AJM, okna-vrata-senčila, d. o. o., Pesnica pri Mariboru
2. Andragoški zavod Maribor – Ljudska univerza, Maribor
3. Domenca, d. o. o., Jesenice
4. Družina, d. o. o., Ljubljana
5. e-Študentski servis, ŠS, d. o. o., Ljubljana
6. Helios Tovarna barv, lakov in umetnih smol Količevo, Domžale
7. IBM Slovenija, d. o. o., Ljubljana
8. Infotehna, d. o. o., Novo mesto
9. Inštitut Jožef Stefan, Ljubljana
10. Intera, d. o. o., Ptuj
11. Kontrola zračnega prometa Slovenije, d. o. o., Ljubljana
12. Kopa Golnik, Golnik
13. Lek farmacevtska družba, d. d., Ljubljana
14. Ljudska univerza Ptuj, Ptuj
15. Medvešek Pušnik, Borzno posredniška hiša, d. d., Ljubljana
16. Mikro+Polo, d. o. o., Maribor
17. Org. Tend, d. o. o., Maribor
18. PIC – Pravno informacijski center nevladnih organizacij, Ljubljana
19. Pinus, tovarna kemičnih izdelkov, d. d., Rače
20. Planet GV, d. o. o., Ljubljana
21. Poslovna skupina Sava, Kranj
22. Poslovni sistem Mercator, d. d., Ljubljana
23. Racio, Družba za razvoj človeškega kapitala, d. o. o., Celje
24. Racio Social, zavod za razvoj socialnih in zaposlitvenih programov, Celje
25. Si.mobil, d. d., Ljubljana
26. Tero, d. o. o., Pameče, Slovenj Gradec
27. TI, d. o. o., Jesenice
28. TOM, tovarna opreme, d. d., Mokronog
29. Unija, računovodska hiša, d. d., Ljubljana
30. Fakulteta za kmetijstvo, univerza v Mariboru, Maribor
31. Ydria Motors, d. o. o., Cerknica
32. Zavarovalnica Maribor, d. d., Maribor

