

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**Doris Ravšl
Izr. prof. dr. Rado Bohinc**

**(NE)ENAKOST ŽENSK IN MOŠKIH V POVEZAVI S PRAVNO
UREDITVIJO STARŠEVSTVA
V REPUBLIKI SLOVENIJI**

Diplomsko delo

IZJAVA O AVTORSTVU DIPLOMSKEGA DELA

Spodaj podpisani/-a Doris Ravšl rojen/-a 23. 3. 1974
v/na München, Nemčija, sem avtor/avtorica diplomskega dela z naslovom
(Ne)enakost žensk in moških v povezavi s pravno ureditvijo starševstva v Republiki Sloveniji.

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo diplomsko delo izključno rezultat lastnega raziskovalnega dela;
- sem poskrbel/-a, da so dela in mnenja drugih avtorjev/avtoric, ki jih uporabljam v predloženem delu, navedena oziroma citirana v skladu s fakultetnimi navodili;
- sem poskrbel/-a, da so vsa dela in mnenja drugih avtorjev/avtoric navedena v seznamu virov, ki so sestavni del predloženega dela, in zapisana v skladu s fakultetnimi navodili;
- sem pridobil/-a vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti prenesena v predloženo delo, in sem to jasno zapisal/-a tudi v predloženem delu;
- se zavedam, da je plagiatorstvo - predstavljanje tujih del, bodisi v obliki citata, bodisi v obliki skoraj dobesednega parafraziranja, bodisi v grafični obliki, s katerim so tuje misli oz. ideje predstavljene kot moje lastne - kaznivo po zakonu (Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah, Ur. l. RS št. 21/95), prekršek pa bo obravnavan tudi na Fakulteti za družbene vede v skladu z njenimi pravili;
- se zavedam posledic, ki jih dokazano plagiatorstvo lahko predstavlja za predloženo delo in za moj status na Fakulteti za družbene vede.

Podpis avtorja/avtorice:

Doris Ravšl

Ljubljana, 16. 5. 2003

KAZALO

UVOD	4
1. METODOLOGIJA	6
1.1. Problem	6
1.2. Vrsta raziskave	6
2. POSTOPNO UMIKANJE ANDROCENTRIČNIH POJMOVANJ O VLOGI ŽENSKE	8
2.1. Simetričen model starševstva	9
3. MATERINSTVO IN OČETOVSTVO	11
3.1. Spremembe vrednot in prakse starševstva v modernosti in postmodernosti	11
3.2. Položaj žensk - mater v Republiki Sloveniji	14
4. POMEN IN NAČINI PRAVNE UREDITVE ENAKIH MOŽNOSTI ŽENSK IN MOŠKIH NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA	20
4.1. Zakon o enakih možnostih žensk in moških v Republiki Sloveniji	26
4.2. Zakoni o enakih možnostih v evropskih državah	27
5. VARSTVO MATERINSTVA IN OČETOVSTVA V SLOVENIJI	31
5.1. Pomen Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih	34
5.1.1. Starševski dopust	35
5.1.2. Pravica do starševskega nadomestila	39
5.1.3. Pravica staršev do krajšega delovnega časa	40
5.2. Izvajanje pravic iz naslova zavarovanja za starševsko varstvo	40
6. MEDNARODNE PRIMERJAVE PORODNIŠKEGA IN STARŠEVSKEGA DOPUSTA	44
6.1. Skandinavske izkušnje	46
7. ZAKLJUČEK	49
8. SEZNAM LITERATURE	51
9. DODATEK	54
UVOD	

Odločitev za pisanje diplomskega dela na temo (ne)enakost žensk in moških v povezavi s pravno ureditvijo starševstva v Republiki Sloveniji (v nadaljevanju RS) je bila lahka, in sicer iz dveh razlogov tema je zanimiva, uporabna in z vidika novo sprejete zakonodaje v diplomski nalogi še ni bila obravnavana.

Med prebiranjem literature sem ugotovila, da je varstvo pravic materinstva in očetovstva povezano z vprašanjem (ne)enakosti spolov. Zato me je zanimalo, s kakšnimi pravicami zakonodajalec varuje materinstvo in očetovstvo, ter če se pri tem, kot me zanima v prvi hipotezi, trudi izenačevati vlogo in pomembnost obeh staršev. Spremembe, ki jih prinašata novi Zakon o delovnih razmerjih in Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, so pomembne tudi zaradi enakih možnosti in enake obravnave obeh staršev pri zaposlovanju. Ženske so namreč zaradi svoje materinske vloge pogosto diskriminirane, in kot pravi druga hipoteza, materinstvo je lahko razlog, ki vpliva na način in stopnjo delovne aktivnosti žensk.

Diplomsko delo ima devet poglavij. Prvo poglavje je namenjeno metodologiji. Za pisanje naloge sem uporabila neempirične metode, saj pri zbiranju podatkov nisem bila v neposrednem stiku s predmetom proučevanja.

V drugem poglavju pišem o zatiralnem odnosu do žensk v preteklosti in krčenju njihovih »pristojnosti« le na materinstvo in o postopnem umikanju moškosrediščne kulture, ki ima svoje posledice tudi na področju starševstva. Kljub današnji očitni udeležbi žensk na različnih področjih javnega delovanja in kljub njihovi ekonomski neodvisnosti je delitev odgovornosti znotraj družine še vedno pretežno asimetrična.

Tretje poglavje je namenjeno razmišljanju o spremembah vrednot in prakse starševstva v modernosti in postmodernosti. Pišem o tem, da je današnje pojmovanje očetovstva bolj kot z materialno preskrbo definirano skozi diskurz porazdelitve družinskega dela ter skrbi in nege za otroke. Zdi pa se, da so ženske zaradi svoje materinske identitete manj podvržene spremembam. V tem poglavju skušam s tabelama in njuno razlago predstaviti tudi položaj žensk - mater pri nas.

Sledi nekoliko bolj obsežno četrto poglavje. V njem pišem o pomenu in načinih pravne ureditve enakih možnosti žensk in moških na področju zaposlovanja, kjer še vedno prevladuje diskriminacija do žensk zaradi materinstva. Poleg Ustave RS, Zakona o delovnih razmerjih in Zakona o enakih možnostih žensk in moških v RS predstavljam

pomembnejše mednarodne listine in konvencije s tega področja. V tabeli med seboj primerjam pravno ureditev enakih možnosti žensk in moških v nekaterih izbranih evropskih državah, vključno s Slovenijo.

Sledi peto poglavje o pravnem varstvu in ureditvi materinstva in očetovstva pri nas. V ospredju tega poglavja sta Zakon o delovnih razmerjih, ki ureja temeljne pravice v zvezi s pravico do starševskega dopusta in Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, ki ureja vse podrobnosti v zvezi s trajanjem porodniškega dopusta, očetovskega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka, upravičenostjo in načini koriščenja starševskega dopusta ter nadomestilom plač. Čeprav med vrste starševskega dopusta sodi tudi posvojiteljski dopust le-tega ne obravnavam, ker ni v neposredni povezavi s starševstvom. Predstavljam tudi Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo; nekatere obrazce, potrebne za uveljavljanje pravic, pa prilagam v poglavju Dodatek.

V šestem poglavju s pomočjo tabele prikažem primerjavo porodniškega in starševskega dopusta - trajanje in višina nadomestila, očetovskega dopusta ter odsotnosti zaradi dojenja v nekaterih evropskih državah. Zaradi napredka na tem področju v nadaljevanju pišem o izkušnjah dveh skandinavskih držav, in sicer Švedske in Danske.

1. METODOLOGIJA

1.1. Problem

Urejanje in varstvo starševstva je po mojem mnenju aktualna tema, ki zasluži svojo pozornost. Odločila sem se, da jo predstavim z vidika zagotavljanja enakih možnosti za oba spola. Ženske so namreč zaradi materinstva pri iskanju zaposlitve, napredovanju ali pa, ko gre za gospodinjska opravila in ukvarjanje z otroki, v slabšem položaju kot moški. Novi Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih je začel veljati v začetku leta 2002 in skupaj z Zakonom o delovnih razmerjih predstavlja nove temelje urejanja in varstva starševstva v RS. Dobili smo težko pričakovani očetovski dopust, slabost novega ZSDP-ja pa je obsežna birokracija.

Pomemben vir za pisanje te teme so tudi mednarodne konvencije, resolucije in drugi mednarodni dokumenti, ki dodatno utrjujejo spoštovanje in uveljavljanje varstva materinstva in očetovstva.

V diplomskem delu si zastavljam dve vprašanji:

1. Kateri pravni dokumenti (in kako) zagotavljajo enakost spolov oziroma prepovedujejo diskriminacijo, za katero bi bilo razlog starševstvo, predvsem materinstvo?
2. Kakšen je prispevek Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih k bolj spodbudnemu in zaščitniškemu odnosu do družine?

Hipotezi, ki sem ju postavila:

1. Zakonodajalec se trudi izenačevati varstvo očetovstva in varstvo materinstva.
2. Materinstvo je lahko razlog, ki vpliva na način in stopnjo delovne aktivnosti žensk.

1.2. Vrsta raziskave

Pri pisanju diplomskega sem uporabila neempirične metode, saj nisem bila v neposrednem stiku s predmetom proučevanja. Teme naloge sem se lotila z zbiranjem in analiziranjem *primarnih virov* (Ustave RS, mednarodnih dokumentov, Zakona o delovnih razmerjih, Zakona o enakih možnostih žensk in moških, Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih in Pravilnika o postopkih za uveljavljanje pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo) in *sekundarnih virov* (knjig, člankov v strokovnih revijah in tiskanih občilih, strokovnih poročil, medmrežja). V nadaljevanju sem uporabila deskriptivno metodo, v poglavju o zakonskih ureditvah enakih možnosti

žensk in moških v evropskih državah ter v poglavju o mednarodnih primerjavah porodniškega in starševskega dopusta pa sem uporabila metodo primerjalnega raziskovanja, saj se mi je zdel to najprimernejši način za prikaz prakse drugih držav in njihovih institucij.

2. POSTOPNO UMIKANJE ANDROCENTRIČNIH POJMOVANJ O VLOGI ŽENSKE

Kot je znano iz zgodovine, je bil moškim vedno pripisan višji in nadrejen položaj, opravičen z lastnostmi, ki naj bi jih imeli le oni. Šlo je za prikrito kontrolo nad ženskami. Obstaja zelo specifičen izraz, ki povzema bistvo moškosrediščne kulture. *»Androcentrizem je vrsta seksizma, kjer gre za strogo hierarhično ločevanje dela na javno in zasebno območje ter po spolu tako, da so družbeno nujne in neprekinjene dejavnosti pri zagotavljanju obstoja posameznika in vrste določene kot ženska dela (ki so kot zasebna nižje vrednotena v primerjavi z javnimi)«* (Jogan 1994: 647). Posledica takšne kulture je neenakost med spoloma. Razmere neenakosti so že od nekdaj omogočale, da so imeli moški več moči, ženske pa so bile potisnjene v podrejen položaj. Bile so predvsem matere in gospodinje, skratka domestificirana bitja.

Drugačni časi, vsaj kar zadeva politično udejstvovanje, so se začeli ženskam obetati s francosko meščansko revolucijo. Kot piše Joganova (1992: 1143 – 1145), so v sedemdesetih letih 20. stoletja spoznanja o neučinkovitosti splošnih načel enakopravnosti spolov in o zaostajanju žensk na ključnih področjih življenja začela spodbujati politike k iskanju primernih sredstev za odpravo tega stanja. Evropske države in Evropska skupnost so začele z oblikovanjem in utrjevanjem politike enakih možnosti za oba spola. Prvi srednjeročni načrt Komisije ES (1982 – 1985) je bil usmerjen predvsem v spreminjanje in odpravljanje vseh tistih zakonskih določil, ki so opredeljevala neenakost. Drugi srednjeročni načrt (1982 – 1985) je bil usmerjen v spreminjanje širših družbenih okoliščin, ki delujejo neprijazno do žensk. Prišlo je do spoznanj o nadobremenitvi žensk z reprodukcijo. Sledil je tretji srednjeročni načrt (1991-1995), ki pa je izhajal iz spoznanja, da je potrebno spremeniti celoten sistem družbene urejenosti, in da nikakor ne zadošča le vključevanje žensk v obstoječe razmere. Odbor ministrov Sveta Evrope je leta 1991 obravnaval Medvladni načrt dejavnosti, ki zajema različna področja (od množičnega komuniciranja do kulture in športa), na katerih je treba zagotoviti, da bodo ženske tudi v praksi dosegale zagotovljene pravice. Skupščina Sveta Evrope je leta 1991 sprejela priporočilo (št. 1146) o enakih možnostih in enakem obravnavanju moških in žensk na trgu delovne sile.

Kljub očitni udeležbi žensk na različnih področjih družbenega življenja in izboljšanju njihove gmotne neodvisnosti je delitev odgovornosti in vsakdanjih praktičnih obveznosti med spoloma znotraj družine pretežno asimetrična, z bistveno večjo obremenitvijo žensk kot moških. Če vzamemo za primer družino, ji oba spola

pripisujeta veliko pomembnost, privrženost pa občutita različno. Spodbujanje simetričnega - demokratičnega materinstva in očetovstva, in s tem razbremenitev žensk kot odgovornih nosilk družinskega življenja, se kaže v zagotavljanju institucionalnih pogojev oziroma v politiki, ki jo vodi država. Potrebna je fleksibilna ureditev otroškega varstva, dolžine porodniškega, očetovskega dopusta, dopusta za nego in varstvo otroka ter krajšega delovnega časa zaradi starševstva. Večje vključevanje očetov v (neposredno) starševsko delovanje je brez dvoma povezano z odpravljanjem različnih stereotipnih pojmovanj o tem, kaj je pravilno žensko in moško obnašanje in delovanje.

Iz obravnavanega lahko sklepamo o »trdovratnosti seksizma« (Joganova 1992: 1146). Dokaz te trdovratnosti so napor, ki so bili in verjetno še bodo potrebni za izdelavo načrtov za odpravljanje zapostavljenosti in nadobremenjenosti žensk.

2.1. Simetričen model starševstva

V današnjem času obstaja več alternativ in modelov starševstva, ki se med seboj lahko prepletajo in dopolnjujejo. Izpostavila bi simetričen model, ker družbe danes težijo in si prizadevajo ravno za takšno, se pravi bolj porazdeljeno in demokratično starševstvo.

Kot pravita Nurminem in Roos (1992: 133 – 139), je znotraj tega modela podedovani vzorec starševstva zavrnjen, partnerja oblikujeta nov vzorec. Gre za starša, ki imata dober poklic, relativno avtonomen položaj v službi, in medtem ko so njune delovne izkušnje visoko cenjene, pa ni dovoljeno, da bi delo postalo ovira za družino. Težave se v tem modelu rešujejo sproti, glede na situacijo. Če ima moški več možnosti kot ženska, da ostane doma in skrbi za otroka, bo to tudi storil. Tradicionalni vlogi se lahko povsem obrneta, tako da moški v glavnem prevzamejo vso skrb za gospodinjska dela in za otroke. Vsaj eden od zakoncev v tem modelu naj bi imel stalno službo. Za otroke je lepo poskrbljeno, kar pa ne pomeni, da starša žrtvujeta sebe, svojo identiteto za starševstvo. Vse je stvar prilagajanja in kompromisov. Večina žensk danes si želi ustvariti družino in kariero. Vendar kljub temu, da je ženskam tako kot moškim omogočeno, da imajo oboje, se v njih pogosto vzbudi slaba vest, da niso

dovolj dobre mame, ker hodijo v službo in zato trpi družina. Priče smo spremembam, ko niti moški niti ženske ne vemo točno, kakšna je naša vloga. Politično in družbeno smo sicer enakopravni in hkrati razpeti med patriarhalno (tradicionalno) družino in družino »nove« dobe, kjer je v ospredju večja demokratizacija in enakopravnost med spoloma.

3. MATERINSTVO IN OČETOVSTVO

Pojma materinstvo in očetovstvo sta tesno povezana, in sicer v smislu, da moški in ženska postaneta mati in oče, ko dobita otroka. Postaneta torej starša in nastane

družina. Veliko otrok mora odraščati bodisi ločeno od očeta, redkeje od matere, skratka brez enega ali drugega, čeprav sta za njegov razvoj še kako pomembna in potrebna oba. Sama materinstvo razumem kot dolgoročno obveznost in projekt, ki se začne z rojstvom otroka in konča šele z lastno smrtjo. Enako razumem očetovstvo oziroma očetovanje.

V Slovarju slovenskega knjižnega jezika je pojem materinstva, očetovstva in starševstva opredeljen takole:

»materinstvo: dejstvo, da je ženska mati« (1998; 529),

»očetovstvo: dejstvo, da je moški oče« (1998; 722) in

»starševstvo: dejstvo, da je kdo oče ali mati« (1998; 1304).

V naslednjih dveh poglavjih bom pozornost namenila očetovstvu, ki je doživelo silovite spremembe v smislu odnosa oče - otrok - družina, kot tudi materinstvu.

3.1. Spremembe vrednot in prakse starševstva v modernosti in postmodernosti

»Stereotipi o nemočni in žrtvujoči materi in strogem očetu, se le redko potrjujejo v sodobni družbi in družini, čeprav je ravno pri materinstvu v postmodernosti zaznati najmanj sprememb.« (Žmuc-Tomori 1988: 6)

Očetovstvo je v zadnjih letih nedvomno med aktualnejšimi temami. Danes, kot ugotavlja in piše Švabova (2001: 98 – 114, 118, 120), torej ne poznamo le novega očetovstva, pač pa v smislu izredne pozornosti do skrbi, nege in vzgoje otrok ter čustvene navezanosti na otroke tudi novo materinstvo. Med dejavnike, ki so vplivali na nastanek novega materinstva, lahko štejemo upad družinske produkcije, dnevno odsotnost moškega v družini, kontrakcijo velikosti družine in upad stopnje rodnosti. V primerjavi z očetovstvom se materinstvo zaradi biološke determiniranosti oziroma reproduktivne funkcije počasneje in težje spreminja. Tako so družinske spremembe bolj očitne v zvezi z očetovstvom. Družbena podoba moškega v 19. stoletju se oblikuje prek pozicioniranja v javno sfero, brez obveznosti in angažmajev v družinskih in intimnih odnosih. Njegova družinska vloga se osredotoča na materialno preskrbo družine in na reprezentacijo družine navzven. Ženska je bila delegirana v zasebnost. Čeprav je bila podoba očeta v edvardijanskem in viktorijanskem obdobju v višjih slojih

res potisnjena v ozadje, pa so bili očetje v obdobju konstituiranja moderne družine vpleteni v družinsko življenje. Današnje pojmovanje prisotnosti/odsotnosti očeta je bolj kot z materialno preskrbo definirano skozi diskurz porazdelitve družinskega dela ter skrbi in nege za otroke. V preteklosti pa je bila prisotnost očetov v družini razumljena v smislu materialne preskrbe in družinske avtoritete. Pleck (Švab 2001: 121) loči štiri kulture očetovstva:

- oče kot avtoritativen moralni in verski pedagog - klasična patriarhalna vloga (18. in zgodnje 19. stoletje),
- oče kot distancirani preskrbovalec družine (druga polovica 19. in sredina 20. stoletja),
- oče kot vzor za ponotranjenje spolne vloge (od 1940 do 1965),
- novi oče, ki neguje in skrbi za otroke in je hkrati zaposlen (od druge polovice 1960-ih let do danes). Postmoderni obrat je ravno v prehodu od komplementarnega modela starševstva k participativnemu modelu.

Danes torej govorimo o pluralnosti moškosti, kamor uvrščamo tudi pojav novega očetovstva. Opravka imamo z več tipi očetovstva oziroma očetovske identitete. Priča smo upadu očetovske avtoritete, predvsem zaradi participacije žensk na trgu delovne sile, saj le-ta povečuje žensko ekonomsko neodvisnost in posvečanje karieri. Erozija patriarhalne avtoritete pa je odvisna tudi od širših družbenih percepcij družine v času, družinskih vlog in spreminjanja družinskega življenja. *»Dejstvo, da očetje niso sodelovali pri skrbi in negi majhnih otrok, se je vedno skrivalo za močno pozicijo moških na trgu delovne sile. Relacija oče - skrb za majhne otroke je bila vedno mistificirana z izjavami moških delam, torej skrbim za svojo družino«.* Šele v zadnjem obdobju so moški sprevideli, da biti oče pomeni več kot delati zunaj družine« (R. de Kanter, citirano po Zavrl 1987/1999: 22). Novo očetovstvo je tako v postmodernosti definirano predvsem z večjo vpletenostjo očetov v (nova) razmerja z otroki.

Družbene spremembe, ki jih navaja Zavrlova (1999: 20) in so začele zavračati spolno segregacijo starševskih vlog, so bile sledeče:

- naraščajoče število poročenih žensk z majhnimi otroki, ki so se zaposlile zunaj doma, torej so prispevale za materialno dobrobit družine;
- naraščanje moške (očetovske) brezposelnosti; več prostega, časa še posebej za moške, kar potencialno dovoljuje bolj družinsko orientiran način življenja;

- naraščajoče število razvez in s tem v zvezi številne nove oblike družin in gospodinjstev;
- učinek feminizma, ki je spodbijal predpostavko, da je skrb za otroke ženska zadeva;
- čeprav bolj marginalna po velikosti in učinku, pa sta tudi gibanje za osvoboditev moških in homoseksualno gibanje oblikovala sporočilo o spolni segregaciji in poudarjala protislovne in celo omejevalne vidike tradicionalne moškosti.

»Čas, ko je lahko moški prišel domov in zaigral vlogo izčrpanega moškega hranilca, se zvalil v naslanjač in medtem ko mu je žena šla iskat copate, se se svetlikali otroški očki in je pes migljajal z repom, so izginili pred mnogimi leti« (Zavrl 1999: 22). Moški pa niso drastično povečali njihove dejanske vpletenosti v starševstvo. Kot pravita Allen in Baber (1994: 60), da čeprav razvijamo kulturo očetovstva in moške vzgoje, se pravi dejanski čas, porabljen za nego otrok, ni bistveno povečal in spremenil. Moški se še vedno lahko vidijo kot »dobri očetje« in jih tako vidijo tudi drugi - brez da bi bili globoko vpleteni v nego otrok ali da bi preživljali veliko časa z njimi; to pomanjkanje opravičujejo z izgovorom, da veliko delajo za preživetje družine. Mnogo moških smatra, da biti dober oče pomeni preživljati družino in reševati težave, ko se te pojavijo.

Tradicionalno vlogo moškega torej z desetletji nadomesti podoba očeta atomske dobe, kjer ni v ospredju izkazovanje moškosti in moči znotraj družine, temveč je v ospredju predvsem uspešnost in čim večja storilnost, napredovanje znotraj družine, na delu, kar mu sedaj zagotavlja višji ugled v družbi. Vendar pa je »v ideologiji novega očetovstva sporno ustvarjanje podobe spolno nevtralnega starševstva, kot je enakomerna delitev dela, skrb in odgovornost med partnerjema ipd.« (Švab 2001: 129, 131). Dejstvo namreč je, da so spremembe v smeri uresničitve očetovskih aspiracij v vsakdanjem življenju manj intenzivne in predstavljajo zelo počasen proces. Dejanska težava novih očetov je praksa očetovanja in veščina kompleksnejših aktivnosti, kar je posledica kulturnega imaginarija, ki materinstvo umešča kot ekskluzivno in nenadomestljivo za obstoj in reprodukcijo družbe.

Moška identiteta doživlja burne spremembe in kaže se tendenca razvoja, ki je usmerjena k večjemu sprejemanju osebne odgovornosti, h globlji čustveni navezanosti

in k večji zasebnosti. Kakorkoli, stoletja gojene vrednote in predstave o vlogi matere in očeta bodo še dolgo vplivale na to, kako in koliko se ukvarjata z otrokom.

3.2. Položaj žensk - mater v RS

Čeprav je za Slovenijo značilna visoka udeležba žensk na trgu delovne sile, se problemi zaposlovanja mladih žensk in mater, ki so že v delovnem razmerju ali pa vanj šele vstopajo, povečujejo. *»Stopnja zaposlenosti moških in žensk, vrsta dela, ki ga opravljajo, nagrade, ki jih dobivajo, in stopnja spolne diferenciacije so odvisne od tipa države blaginje in institucij, ki so neposredno povezane z organizacijo trga delovne sile«* (Černigoj-Sadar in Verša 2002: 399).

Z (ne)enakim obravnavanjem in neenakim položajem se ženske soočajo na različnih področjih npr. pri zaposlovanju in ustvarjanju kariere. Menim, da so ženske zaradi bodočega ali ponovnega materinstva v slabšem položaju kot moški, ko gre za iskanje prve ali nove zaposlitve, dodeljevanja večje odgovornosti pri delu, napredovanje, in tudi ko gre za širša družbena področja. Materinstvo namreč prinese s seboj tudi tveganje, da ženske večkrat izostanejo z dela in so zato za delodajalce manj zanesljive. Z vidika podjetij in organizacij, ki stremijo k maksimizaciji lastnega profita, je seveda bolj zanesljivo, manj zapleteno in cenejše zaposlovanje moške delovne sile. Lahko bi rekli, da materinstvo za ženske predstavlja oviro, ker vodi do pojava spolne diskriminacije pri zaposlovanju. Tu pride do izraza pomembnost integracije načela enakosti spolov v zakone in s tem na vsa druga področja družbenega življenja. Čeprav se časi spreminjajo, pretežni del gospodinjskih opravil in skrbi za otroke prevzemajo nase ženske - matere. Govorimo o nadobremenjenosti žensk.

Poglejmo, kaj o tem pravijo podatki.

TRG DELA

»Za ženske v Sloveniji je značilno, da v primerjavi z ženskami v EU večina dela polni delovni čas. Zaposlovanje s krajšim delovnim časom v Sloveniji ni izrazit vzorec zaposlovanja žensk, kot je to v nekaterih državah Evropske unije. Značilna je tudi zelo

visoka stopnja zaposlenosti v obdobju ustvarjanja družine ter nege in vzgoje otrok do 15 leta starosti» (Černigoj-Sadar in Verša 2002: 427). Po podatkih Urada za enake možnosti (<http://uem-rs.si/slo/novice/index.html>, 28.11.2002) je bilo leta 1999 v Sloveniji delovno aktivnih 47,9% žensk. Od leta 1993 dalje naj bi se delovna aktivnost žensk in moških zviševala, vendar naj bi bila razlika med stopnjo delovne aktivnosti žensk in moških 12%. V zadnjih letih registrirana brezposelnost žensk narašča in je v letu 1999 znašala 50,6%. Ženske prevladujejo med iskalci oziroma iskalkami prve zaposlitve (53,9%), starimi do 26 let (52,2%), med brezposelnimi s I. in II. stopnjo izobrazbe (50,3%) ter med trajnimi presežki (55,0%). Še najbolj zaskrbljujoč je podatek, da je med brezposelnimi mladimi, ki imajo fakultetno izobrazbo, 67,5% žensk.

V povezavi zdravja z materinstvom in zaposlitvijo se mi zdi pomembno omeniti, da ženske 5,6-krat bolj tvegajo od moških, da bodo odsotne z dela zaradi nege družinskega člana ali članice.

Tabela št. 4.2: Primerjava delovnih razmerij za določen in nedoločen čas zaposlenih in nezaposlenih, ki so se zaposlili v letu 1997

Vrsta delovnega razmerja		
Nedoločen čas	Določen čas	Skupaj

Moški			
Zaposleni	80,4	19,6	100
Novo zaposleni brezposelni	23,8	76,2	100
Ženske			
Zaposleni	83,5	16,5	100
Novo zaposleni brezposelni	18,8	81,2	100
Skupaj			
Zaposleni	81,8	18,2	100
Novo zaposleni brezposelni	21,5	78,5	100

Vir: prirejeno po Nevenka Černigoj-Sadar, Dorotea Verša (2002: 406)

Iz tabele 5.1. je razvidno, da do sprememb prihaja predvsem med novo zaposlenimi brezposelnimi, ki delajo oziroma so zaposleni za določen delovni čas, med njimi pa je bistveno več žensk. Razlog za takšno zaposlovanje so lahko tudi materinstvo in družinske obveznosti. Ravno ženske so tiste, ki so zaposlene po neobičajnih pogodbah o delu. V Italiji je denimo že 26,3% žensk zaposlenih po pogodbah za določen čas, v Franciji 34,5% in v Nemčiji celo 48,5%. Ženske se za katero od novih oblik zaposlitev odločajo zaradi otrok in družine, želje po spremembah, nabiranju izkušenj in znanja. Za marsikatero žensko je zaposlitev za določen čas priložnost, da se iz množice nezaposlenih vrne med aktivne. Vendar pa *»podatki jasno kažejo na kršitev načela enakosti in vedno slabši položaj ženske delovne sile v Sloveniji. Tudi v večini držav Evropske unije materinstvo vpliva na izrazit upad stopnje delovne aktivnosti žensk.«* (Černigoj-Sadar in Verša 2002: 405, 407)

Naj za boljši pregled, po Černigoj-Sadarjevi in Verševi (2002: 407), predstavim pet modelov maternalne zaposlenosti v nekaterih evropskih državah, ki izvirajo iz odnosa med materinstvom in stopnjo delovne aktivnosti v povezavi s socialnoekonomskimi razmerami in ukrepi socialne politike:

- visoka stopnja zaposlenosti za polni delovni čas: Portugalska, Finska, nekdanja vzhodna Nemčija;

- visoka stopnja zaposlenosti z relativno dolgim starševskim dopustom in drugimi prilagoditvami v delovnem času: Danska, Švedska, Avstrija, Francija in Belgija;
- zmanjšana zaposlenost za krajši polovični delovni čas: Nizozemska, Združeno kraljestvo, nekdanja zahodna Nemčija;
- zmanjšana stopnja zaposlenosti, toda za polni delovni čas: Italija, Španija, Irska in Luksemburg
- nizka stopnja zaposlenosti za polni delovni čas: Grčija.

DRUŽINSKO ŽIVLJENJE IN DELITEV DELA MED PARTNERJEMA

Na področju družinskega življenja v Sloveniji se opažajo podobne sociodemografske značilnosti in razvoj kot drugod v Evropi. Intenzivna pluralizacija družinskih oblik in družinskih življenjskih slogov je značilna tudi za Slovenijo. Narašča število enostarševskih družin, dopolnjenih ali reorganiziranih družin, zunajzakonskih družinskih skupnosti in družin istospolnih partnerjev oziroma partnerk. Formalizirana zakonska zveza izgublja socialni status in pomen. Narašča število enostarševskih družin, predvsem so to materinske enostarševske družine. Vendar, kot pravita Černigoj-Sadarjeva in Verševa (2002: 401), vse te spremembe, kamor spada tudi intenzivna vključenost žensk v plačano delo, niso bistveno spremenile tradicionalne delitve dela med spoloma v gospodinjstvu.

Tabela št. 4.4: Delitev gospodinjskega dela in ukvarjanje z otroki

Vrsta dela	Delo opravljajo moški	Delo opravljajo ženske	Oba enako
Gospodinjska opravila			

- pranje	1.8	95.7	2.5
- likanje, šivanje	1.3	97.7	1.0
- kuhanje	2.2	90.4	7.3
- čiščenje stanovanja	5.6	83.2	11.2
- vsakodnevni nakupi	18.7	64.2	17.1
- pomivanje posode	4.1	89.0	6.9
- skrb za denarne zadeve	29.9	34.3	35.8
- manjša opravila	86.4	9.6	4.0
Ukvarjanje z otroki			
- nega otrok	2.8	74.8	22.4
- vzgoja otrok	5.4	54.2	40.4
- pomoč pri šolskem delu	13.8	61.0	25.2

Vir: prirejeno po Položaj žensk v devetdesetih (1997: 63)

Iz tabele št. 4.4. vidimo, da večino gospodinjskega – neplačanega dela še vedno opravijo ženske, kar je zanje dvojna, včasih pa celo trojna obremenitev (skrb za otroke, gospodinjsko delo in plačana zaposlitev, včasih pa še skrb za ostarelega člana družine). Moški predvsem poskrbijo za dela tehnične narave in finančne zadeve v družini. V knjigi Mladina v devetdesetih Nastran-Uletova (1996: 64) piše, da mladi moški v zanemarljivem deležu opravljajo gospodinjska dela, največkrat si delo delijo s partnerko. Mladi pari si gospodinjsko delo delijo v 32,8% primerov, medtem ko si starejši od 29 let delo delijo le v 26,6% primerov. Sicer pa mladi, ki so bili zajeti v raziskavo »Življenske in vrednostne orientacije študentske populacije«, večinoma zavračajo »patriarhalno« pojmovanje družine in se zavzemajo za enakopravno delitev dela v gospodinjstvu.

Na področju ukvarjanja z otroki opazimo, da so moški najmanj dejavni ravno pri (neposredni) negi otroka, bolj pa sodelujejo pri učenju, pisanju nalog ter preverjanju znanja otroka. Tako kot pri gospodinjskih opravilih lahko tudi pri skrbi za otroke sklepamo, da tudi tu obstaja delitev dela glede na spol.

4. POMEN PRAVNE UREDITVE ENAKIH MOŽNOSTI ŽENSK IN MOŠKIH ZA STARŠEVSTVO NA DELOVNEM PODROČJU

Zagotavljanje enakega obravnavanja in enakosti spolov ter ozaveščanje o tem je še kako pomembno tudi za starševstvo. Vemo, da so ženske zaradi spola in materinstva večkrat kot moški postavljene v slabši položaj, pa naj si gre za področje javnega ali zasebnega življenja. Zelo pereče področje, kjer se matere najpogosteje soočajo z

diskriminacijo, je področje zaposlovanja.¹ Poglejmo kako skušajo posamezni zakoni in mednarodni dokumenti zagotavljati enakopravnost moških in žensk na delovnem področju.

USTAVA REPUBLIKE SLOVENIJE

»Ustava RS kot krovni pravni akt ne izraža eksplicitno enakosti obeh spolov na področju zaposlovanja, ampak o tej vsebini govori posredno« (Černigoj-Sadar in Verša 2002: 418). Vsebuje torej temeljna določila o zagotavljanju človekovih pravic in temeljnih svoboščin, o uresničevanju teh pravic, varstvu osebne svobode in človekove osebnosti in dostojanstva ter drugih pravic in svoboščin s področja človekovih pravic, ki temeljijo na načelu enakosti ne glede na spol.

Načelo enakosti pomeni eno od temeljnih ustavnih norm in ga pred zakonom postavlja 14. člen ki pravi, da so vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično in drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj ali katerokoli drugo osebno okoliščino. Vsi smo pred zakonom enaki. Z načelom enakosti so povezana tudi nekatera posebna ustavna določila, ki izrecno govorijo o enakosti ali o enakopravnosti. Za mojo temo je pomemben tretji odstavek 49. člena, v katerem je vsakomur zagotovljen dostop do vsakega delovnega mesta pod enakimi pogoji, in prvi odstavek 53. člena, kjer je postavljeno načelo o enakopravnosti zakoncev.

KONVENCIJE IN DRUGI MEDNARODNI DOKUMENTI

Zagotavljanje enakopravnosti moških in žensk pri zaposlovanju in na delovnem področju je problematika, s katero se mednarodna politika ukvarja že vrsto let. Formalne začetke načela enakega obravnavanja moških in žensk predstavlja 119. člen Pogodbe o ustanovitvi Evropske gospodarske skupnosti, ki govori o enakem plačilu za enako delo ne glede na spol.

¹ V Sloveniji deluje 34 različnih sindikatov, vendar ima posebej organizirano skupino le en sindikat, in sicer sindikat kovinske in elektroindustrije Slovenije (SKEI), ki je julija 1994 na drugem kongresu ustanovil **Komisijo za ženska vprašanja**. Za svoj temeljni cilj si je komisija zadala uveljavljanje žensk in izražanje njihovih interesov na delovnem mestu in v njihovi sindikalni organizaciji.

Kot pravita Jeramova in Saleclova (1999: 18), je Mednarodna organizacija dela sprejela posebno konvencijo in priporočilo o enakih možnostih delavcev in delavk z družinskimi obveznostmi in o njihovem enakem obravnavanju. Konvencija in priporočilo nalagata državam članicam, da omogočijo osebam z družinskimi obveznostmi pravico do dela, ne da bi bile pri tem diskriminirane in kolikor je mogoče brez konflikta med njihovo zaposlitvijo in družinskimi obveznostmi. Tudi Evropska socialna listina in Evropska unija izrecno poudarjata, da družinske obveznosti, nosečnost in porodniški dopust ne smejo biti razlog za kakršnokoli razlikovanje ali za odpoved delovnega razmerja.

Pri urejanju oziroma odpravljanju diskriminacije so pomembni nekateri mednarodni dokumenti, ki zavezujejo vse države članice Evropske unije. Nekatere države pa so šle korak naprej in na lastno pobudo sprejele dodatne nacionalne zakone za zagotavljanje enake obravnave in enakih možnosti žensk in moških.

⇒ Konvencije, ki so bile sprejete znotraj mednarodne organizacije dela (MOD)

1) Konvencija št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih

Ta konvencija iz leta 1958 sodi v skupino konvencij, ki se nanašajo na temeljne človekove pravice. Kot diskriminacijo definira:

- vsako razlikovanje ali dajanje prednosti na temelju rase, barve, spola, vere, političnega prepričanja, nacionalnega ali socialnega porekla, ki izniči ali ogroža enake možnosti ali postopek pri zaposlovanju ali poklicih;
- vsako drugo razlikovanje, izključevanje ali dajanje prednosti z namenom, da se izniči ali ogrozijo enake možnosti ali enak postopek pri zaposlovanju ali poklicih.

Diskriminacija delavcev z družinskimi obveznostmi v tej konvenciji še ni izrecno prepovedana, lahko jo prepovedo države članice same. (Kavar-Vidmar 1996: 498)

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

Konvencija št. 156 se uporablja za delavce in delavke z obveznostmi do otrok, za katere skrbijo, če jim te obveznosti omejujejo uspešno vključevanje v gospodarske dejavnosti. Uporablja naj se tudi za delavke in delavce z obveznostmi do drugih članov družine, ki jim je potrebna njihova nega in pomoč. Delavcem z družinskimi

obveznostmi je treba zagotoviti prosto izbiro zaposlitve in upoštevati njihove posebne potrebe glede delovnih razmer in socialne varnosti. Za uveljavljanje načela enakih možnosti je potrebno delavcem z družinskimi obveznostmi omogočiti, da postanejo in ostanejo sestavni del delovne sile, in da se po odsotnosti zaradi teh obveznosti ponovno vključijo v delo. Družinske obveznosti ne smejo biti same po sebi razlog za prenehanje delovnega razmerja.

3) Konvencija št. 100

Ta konvencija določa, kot pravita Pogorevec in Strojan (1999: 27), da morajo biti vsi dohodki oziroma »nagrajevanje« za enako delo enaki ne glede na spol. V določenih primerih so razlike v višini plačila dopustne in ne nasprotujejo načelu enakega plačila moških in žensk za delo enake vrednosti, vendar morajo temeljiti na objektivnih kriterijih, torej neodvisno od spola.

⇒ Organizacija združenih narodov je izdala Konvencijo o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk. Ta konvencija, ki jo je sprejela Generalna skupščina Združenih narodov, navaja »/.../ da se z diskriminacijo žensk krši načelo enakosti in spoštovanja človekovega dostojanstva, ovira enaka udeležba žensk v političnem, družbenem, ekonomskem in kulturnem življenju, ...« (Pogorevec, Strojan 1999: 29 – 39). Iz tega razloga konvencija zavezuje države podpisnice, da vključijo načelo enakosti moških in žensk v svoje nacionalne ustanove ali ustrezne zakone, ter da z zakonskimi ali drugimi ustreznimi ukrepi, vključno s sankcijami, zagotovijo njegovo uveljavitev v praksi. Namen teh ukrepov je sprememba že ustaljenih družbenih in kulturnih vzorcev vedenja moških in žensk in odprava posledic, ki jih takšni vzorci prinašajo. Poleg omenjene konvencije sta za zagotavljanje enakopravnosti žensk pomembni še Konvencija o pravicah žensk in Konvencija o državljanstvu poročenih žensk.

⇒ Znotraj Evropske unije so bile sprejete:

- Direktiva Sveta 76/207 EEC z dne 9. februarja 1976 o uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk, kar zadeva dostop do zaposlitve, poklicnega izobraževanja in napredovanja ter delovnih pogojev. Načelo enakega obravnavanja pomeni, da ne sme biti nobene diskriminacije na podlagi spola, tako posredne kot neposredne, še zlasti glede na zakonski ali družinski status.

- Direktiva Sveta 75/117/EEC z dne 10. februarja 1975 o zbliževanju zakonov držav članic glede uporabe načela enakega plačila za moške in ženske. Kot piše že v 119. členu Rimske pogodbe je treba za isto delo ali za delo, ki se mu pripisuje enaka vrednost, odpraviti vsakršno diskriminacijo na podlagi spola. Države članice morajo v svoje državne pravne sisteme uvesti takšne ukrepe, ki so potrebni, da vsem zaposlenim, ki se čutijo prizadete zaradi nespoštovanja načela enakega plačila, omogočijo, da s svojimi tožbami sprožijo sodni postopek po tem, ko so izčrpali možnosti pri drugih pristojnih organih.
- Direktiva Sveta 79/7/EEC z dne 19. decembra 1978 o postopnem uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri zadevah socialne varnosti. Ta direktiva določa, da načelo enakega obravnavanja pri vprašanjih socialne varnosti velja za obvezne programe, ki ponujajo varstvo pred boleznijo, invalidnostjo, starostjo, nesrečami pri delu in brezposelnostjo ter pri socialni pomoči.
- Direktiva Sveta 86/378/EEC z dne 24. julija 1986 o uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v programih poklicne socialne varnosti. Ta direktiva velja za zaposleno prebivalstvo, skupaj s samozaposlenimi, osebami, katerih delo je prekinjeno zaradi bolezni, materinstva, nesreče ali neprosvoljne brezposelnosti, in za osebe, ki iščejo zaposlitev, ter za upokojene in invalidne delavce. Direktiva se uporablja za poklicne programe, ki ponujajo varstvo pred boleznijo, invalidnostjo, starostjo (skupaj s predčasno upokojitvijo), nesrečami pri delu, poklicnimi boleznimi in brezposelnostjo ter za programe, ki nudijo socialne ugodnosti v naravi ali denarju, predvsem ugodnosti družinskih pokojnin in družinskih prejemkov. Programi poklicne socialne varnosti pomenijo programe, ki jih ne uravnava Direktiva Sveta 79/7/EEC o enakem obravnavanju v socialni varnosti.
- Direktiva Sveta 86/613/EEC z dne 11. decembra 1986 o uporabi načela enakega obravnavanja moških in žensk, ki se ukvarjajo z določeno dejavnostjo tudi s kmetijstvom, ali pa so samozaposleni, ter o varstvu samozaposlenih žensk med nosečnostjo in materinstvom. Ta direktiva uvaja načelo enakega obravnavanja, torej odsotnost vsakršne diskriminacije na podlagi spola, za samozaposlene delavce skupaj s kmetovalci in osebami v svobodnih poklicih ter njihovimi zakonci, ki niso njihovi zaposleni ali njihovi partnerji, kadar v skladu s pogoji, ki jih določajo

državni zakoni, sodelujejo pri dejavnostih samozaposlenega delavca in opravljajo enake ali pomožne naloge. (Bohinc 2000: 201 – 206)

Sprejeto je bilo tudi priporočilo Evropskega sveta o uravnoteženi zastopanosti obeh spolov v procesih odločanja.

⇒ Svet Evrope je sprejel Evropsko socialno listino, Resolucijo o pospeševalni politiki na področju doseganja dejanske enakosti med ženskami in moškimi in Priporočilo o enakosti spolov na področju izobraževanja.

ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH

V letu 2003 je v Sloveniji začel veljati nov Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR). Z dnem uveljavitve tega zakona se je prenehal uporabljati zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja, razen določb glede kolektivnih pogodb. ZDR za razliko od prejšnje delovne zakonodaje ne ostaja nevtralen glede spola. Že v šestem členu splošnih določb ZDR prepoveduje diskriminacijo:

- 1) delodajalec ne sme iskalca zaposlitve postavljati v neenakopraven položaj zaradi spola (rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin),
- 2) ženskam in moškim morajo biti zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri zaposlovanju, napredovanju (usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi),
- 3) prepovedana je tako neposredna kot tudi posredna diskriminacija, zaradi spola (rase, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti in nacionalnega porekla).

Zelo pomembna in hkrati nova je določba ki pravi, da je v primerih spora kršitev prepovedi diskriminacije, dokazno breme na strani delodajalca.

V 25. členu je zapisano, da delodajalec prostega delovnega mesta ne sme objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela. Prav tako objava delovnega mesta ne sme nakazovati, da daje delodajalec prednost določenemu spolu. Primer: ... delovno mesto asistentke/asistenta V komentarju Kresal-Šoltesova (2002: 120) pojasnjuje, da je prepoved diskriminacije pri objavi delovnega mesta na podlagi spola bolj natančno urejena, ker gre za najpogostejšo obliko diskriminacije v tej fazi postopka. Zaradi osebne narave podatkov delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od kandidata zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, če ti niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem, in da ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi z že omenjenimi podatki in dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva. Kdaj se bo štel, da so podatki v neposredni zvezi z delovnim razmerjem, bo v vsakem posameznem primeru presojala sodna praksa. Pri tem ji bodo v pomoč kriteriji, da mora biti podatek relevanten, namen njegove pridobitve mora biti nujen in znan. Pomembno se mi zdi omeniti, *»da je glede podatka o nosečnosti treba upoštevati tudi prakso Evropskega sodišča, da nosečnost ne more biti utemeljen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi, oziroma za zavrnitev sklenitve pogodbe o zaposlitvi tudi zato, ker je nosečnost začasna situacija, s tem pa ta podatek izgubi značaj relevantnosti in nujnosti z vidika delovnega razmerja /.../«* (Kresal-Šoltes 2002: 125)

ZDR pa seveda predvideva tudi kazni za primere kršitve zakona. Za kršitve členov, ki sem jih obravnavala, zakon predvideva denarno kazen, in sicer v višini najmanj 1.000.000 tolarjev.

Zakon torej zagotavlja enako obravnavo moških in žensk v vseh fazah sodelovanja na trgu delovne sile, se pravi od vstopa na trg delovne sile, sklenitve pogodbe, pogojev dela, napredovanja, izobraževanja, nagrajevanja, plač ter odsotnosti z dela. Varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva ter vse podrobnosti v zvezi s tem pa ureja Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, ki ga obravnavam v šestem poglavju, z naslovom »Varstvo materinstva in očetovstva v RS«.

4.1. Zakon o enakih možnostih žensk in moških v Republiki Sloveniji

Slovenija kot demokratična država ima cilj, da zagotovi enakost žensk in moških. Poleg Ustave RS, Zakona o delovnih razmerjih in Zakona o enakih možnostih žensk in moških je pomembna tudi uporaba ratificiranih mednarodnih pogodb, kot je Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk (pri nas velja od leta 1992), in Konvencija št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih (pri nas velja od leta 1992) in druge konvencije.

Kljub nekaterim ustavno deklariranim pravicam vsakdanja praksa in navade v slovenski družbi kažejo in dokazujejo, da neenako obravnavanje spolov in zastopanost na posameznih področjih družbenega življenja dejansko obstajata. Opravljene raziskave v Sloveniji kažejo, da so ženske še vedno deprivilegirana skupina, ki ji ni zagotovljeno uživanje pravic v enaki meri kot moškim, kar je bil eden izmed razlogov za sprejem zakona. Mislim, da spremembe kljub zakonu ne bodo nastopile takoj, ker je tu potrebno tudi spoznanje in zavedanje ljudi samih.

Državni zbor RS je na predlog Urada RS za enake možnosti in v sodelovanju s socialnimi partnerji in nevladnimi organizacijami v letu 2002 sprejel pomemben zakon s področja izboljšanja položaja žensk in ustvarjanja enakih možnosti žensk in moških na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem ter drugih področjih. Gre za tako imenovani Zakon o enakih možnostih žensk in moških (v nadaljevanju ZEMŽM). Z njim se je tudi Slovenija pridružila mnogim drugim državam na tem področju. Kot je opredeljeno v 4. členu ZEMŽM, enakost spolov pomeni, da so ženske in moški enako udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja, da imajo enak položaj ter enake možnosti za uživanje vseh pravic ..., medtem ko enako obravnavanje spolov v 5. členu ZEMŽM pomeni »*odsotnost neposredne in posredne oblike diskriminacije zaradi spola*«. Sprejemajo se lahko pozitivni ukrepi, ki dajejo prednost osebam, ki so glede na spol zastopane v manjšem številu oziroma so v neenakem položaju, - dokler ni dosežena uravnotežena ali enaka zastopanost. Slovenski zakon o enakih možnostih žensk in moških pravno ureja ravnanja določenih subjektov na vseh področjih družbenega življenja, varstva materinstva oziroma zaposlenih z družinskimi obveznostmi pa posebej ne omenja. Njegov cilj je doseči trajnostni razvoj na področju enakosti spolov in prispevati k takemu razvoju družbe, ki

bo vključeval in upošteval sposobnosti in potencialne tako žensk kot moških. Bolj izrecne prepovedi diskriminacije glede na spol, pa tudi materinstva pri zaposlovanju, uveljavlja Zakon o delovnih razmerjih.

Urad RS za enake možnosti opravlja tudi sicer pomembno svetovalno vlogo v primerih, kot so spolno nadlegovanje, ločitveni postopki in seveda področje delovnih razmerij, na katerem se ženske pogosto srečujejo z oblikami prikrite diskriminacije.

4.2. Zakoni o enakih možnostih v evropskih državah

S tabelo 4.1. sem želela primerjalno prikazati, kako in kdaj so se posamezne države lotile vprašanja in prizadevanj za dejansko doseganje večje enakosti med ženskami in moškimi.

Tabela 4.1: Pravna ureditev enakosti med spoloma

Ime države	Leto sprejetja	Naziv zakona	Pristojni organi
Norveška	1979	Zakon o enakem položaju spolov	Kralj imenuje Ombuda za enakost in Odbor za pritožbe glede enakosti

Danska	1990 1992	Zakon o enaki obravnavi moških in žensk v povezavi z zaposlitvijo in porodniškim dopustom, Zakon o enakih možnostih moških in žensk na določenih položajih v državni upravi, Zakon o enakem plačilu moških žensk, Zakon o enakih možnostih moških in žensk	Svet za enake možnosti
Švedska	1991	Zakon o enakosti moških in žensk	Varuh/inja enakih možnosti, Komisija za enake možnosti
Finska	1987	Zakon o enakosti žensk in moških	Varuh/inja, Svet za enakost
Belgija	1970	Zakon o ekonomskem preoblikovanju	-
Avstrija	-	Zakon o enaki obravnavi žensk in moških pri delu, Zakon o enaki obravnavi	-
Nemčija	1994	Zakon o vzpostavljanju enakosti moških in žensk	Zastopnica žensk, Vlada je dolžna vsaka tri leta poročati parlamentu o položaju žensk v upravi in sodiščih in uporabi zakona
Švica	1995	Zakon o enakem položaju ženske in moškega	Zvezni urad za enake možnosti
Italija	1991	Pozitivne akcije za uresničitev enakosti med žensko in moškim pri zaposlovanju	Državni odbor, Svetovalci/ke za enakost
Portugalska	1976	Ustava	Komisija za enakost pri delu in zaposlitvi
Francija		Delavski zakonik	Sindikati
Nizozemska	1980 1994	Zakon o enaki obravnavi, Splošni zakon o enaki obravnavi, Civilni zakonik	Odbor za enako obravnavo
Slovenija	2002	Zakon o enakih možnostih žensk in moških	Zagovornica/ik enakih možnosti žensk in moških

Vir: Vera Kozmik, Tanja Salecl (1998: 49-87)

Legenda: (-) ni podatka

Kot pravita Jeramova in Saleclova (1999: 11,12,18), ima večina držav posebne zakone o enakih možnostih, le da so nekateri širši in zajemajo tudi družinsko, politično življenje in izobraževanje (npr. Norveška). Danski zakon o enaki obravnavi moških in žensk v povezavi z zaposlitvijo in porodniškim dopustom govori tudi o nosečnosti in materinstvu. Nemški zakon v tej zvezi govori predvsem o možnostih prilagajanja delovnega časa družinskim obveznostim, kar naj bi omogočala predvsem možnost

dela s skrajšanim delovnim časom. Francija načelo poklicne enakosti žensk in moških uzakonja v poglavju Delavskega zakonika, Portugalska pa je edina država, ki ima omenjeno načelo uvrščeno v ustavo, sprejela pa je tudi poseben Zakon o zaščiti materinstva in očetovstva. Zakon govori o zaščiti staršev pred diskriminacijo, podrobneje opisuje pravico do porodniškega dopusta in do odsotnosti z dela zaradi starševskih obveznosti, navaja pa tudi dela, ki jih delavka med nosečnostjo ne sme opravljati. Nekateri zakoni o enakih možnostih se omejujejo predvsem na delovno področje (Švedska, Finska, Švica), z izjemo italijanskega, ki si prizadeva za ravnovesje med družinskimi in poklicnimi obveznostmi ter za boljšo porazdelitev odgovornosti med spoloma, z drugačno ureditvijo delovnih pogojev in delovnega časa.

Na področju zaposlovanja veliko držav v zakonih priporoča delodajalcem sprejem pozitivnih ukrepov, s katerimi delodajalec spodbuja bolj uravnoteženo politiko zaposlovanja glede na spol. Za učinkovitejšo pravno varstvo diskriminiranih oseb je bila v okviru Evropske unije sprejeta posebna Direktiva Evropskega sveta o dokaznem bremenu v postopkih zaradi diskriminacije na osnovi spola. Dokazno breme v postopkih nosi nasprotna stranka, ki mora dokazati, da do zatrjevanih kršitev ni prišlo. Zakoni o enakih možnostih izrecno poudarjajo nedopustnost sankcij, kot je prenehanje delovnega razmerja s strani delodajalca zaradi začetka postopka. Delovna mesta morajo biti pod enakimi pogoji dostopna obema spoloma, razen če gre za izjeme, ki so določene z zakonom in je spol nujen pogoj za določeno delovno mesto. Glede prenehanja delovnega razmerja zakoni določajo, da delodajalec ne sme odpustiti delavke ali delavca zaradi razlogov, povezanih s spolom, kot so nosečnost, materinstvo in družinske obveznosti.

Kljub pravnemu varstvu enakega obravnavanja žensk in moških v praksi poznamo primere kršitev.² Ženske se s slabšim položajem ne soočajo le na trgu delovne sile, pač pa tudi znotraj družine.

² Na odprtem telefonu Urada za enake možnosti so imeli maja leta 1998 v povprečju dva do tri klice na dan, analiza pa je pokazala, da se ženske srečujejo z diskriminacijo v zasebnih in javnih podjetjih, ne glede na stopnjo izobrazbe. Ženske, zaposlene za nedoločen delovni čas, se soočajo s problemi, ko so noseče ali imajo majhne

5. VARSTVO MATERINSTVA IN OČETOVSTVA V REPUBLIKI SLOVENIJI

»Najbolj »praktično« razmerje med družino in državo je družinska politika«, čeprav so mnenja strokovnjakov o nujnosti in možnosti obstoja družinske politike deljena (Rener 1991: 7). Ta je v naši državi postavljena resorsko in se izvaja s številnimi ukrepi drugih politik (stanovanjske, šolske, zdravstvene, socialne), povezovalni člen posameznih delov družinske politike pa je Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike iz

otroke (pritiski, da se prej vrnejo s starševskega dopusta, prerazporeditev na drugo delovno mesto ali celo izguba zaposlitve).

leta 1993. Resolucija predstavlja pomemben korak k celostnemu obravnavanju družinske politike v Sloveniji.

Tudi tu bom najprej predstavila domače in tuje pravne vire, ki poleg Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, urejajo področje pravnega varstva materinstva in očetovstva.

USTAVA REPUBLIKE SLOVENIJE

Tretji odstavek 53. člena določa, da država varuje družino, materinstvo, očetovstvo, otroke in mladino ter ustvarja za to varstvo potrebne razmere. S tem ustava podrobneje ureja pravico do spoštovanja družinskega življenja. Pravico do spoštovanja družinskega življenja poleg določbe 53. člena varujejo še določbe 54. člena o pravicah in dolžnostih staršev, določbe 55. člena o svobodnem odločanju o rojstvih otrok in določbe 56. člena o pravicah otrok. Kot pravi komentar Ustave (2002: 173, 575), so določbe 53. in 55. člena pomembne zato ker poudarjajo pozitiven vidik³ pravice do spoštovanja družinskega življenja. Iz 53. člena tako izhaja dolžnost države, da svojim državljanom z ustrezno pravno ureditvijo in z ustvarjanjem ustreznih razmer omogoča vzpostavitev in varstvo njihovega družinskega življenja, po 55. členu pa je država dolžna posamezniku zagotoviti takšne pogoje, da se bo lahko svobodno odločil, da ustvari družino.

MEDNARODNI DOKUMENTI IN KONVENCIJE

Dokumenti, ki ščitijo materinstvo in starševstvo, imajo velikokrat podlago v priporočilih, resolucijah in direktivah, ki si prizadevajo za zagotavljanje enakosti med spoloma. Te sem že obravnavala, zato bom na tem mestu predstavila le tiste delovnopravne varstvene ureditve, ki naj bi delavkam in delavcem omogočile ustrezno usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti, tako da lahko svobodno načrtujejo družino in izpolnjujejo poklicna pričakovanja. Pri tem je temeljno izhodišče enaka odgovornost

³ Pozitiven vidik pomeni, da se posameznikom zagotavlja vzpostaviti in razvijati razmerje z drugimi človeškimi bitji, predvsem na čustvenem področju, zaradi razvoja in izpolnitve posameznikove lastne osebnosti. Evropsko sodišče za človekove pravice šteje, da iz pravice posameznika do spoštovanja zasebnega in družinskega življenja ne izhaja le dolžnost države, da ne posega v družinsko življenje, temveč tudi dolžnost, da svojim državljanom omogoča vzpostavitev družinskega življenja.

žensk in moških v zvezi z družino in starševstvom. Najpomembnejše mednarodne dokumente, ki zavezujejo tudi Slovenijo, bom povzela iz komentarja Ustave (2002: 687) k poglavju o varstvu delavcev zaradi nosečnosti in starševstva iz zakona o delovnih razmerjih.

Mednarodna organizacija dela je izdala Konvencijo št. 103 o varstvu materinstva, ki je bila revidirana z novo Konvencijo št. 183 o varstvu materinstva in pri nas še ni bila ratificirana. Slovenijo zavezuje Konvencija št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju. Relevantne so tudi nekatere določbe Evropske socialne listine, in sicer 8. člen o pravici zaposlenih žensk do porodniškega varstva in 27. člen o pravici delavcev z družinskimi obveznostmi do enakih možnosti in enakega obravnavanja. Od direktiv Evropske skupnosti pa sta za to področje pomembni Direktiva 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za uveljavljanje izboljšav varnosti in zdravja pri delu za noseče delavke in za delavke, ki so pred nedavnim rodile ali ki dojijo, in Direktiva 96/34/ES o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, ki daje delavkam in delavcem pravico do neplačane starševske odsotnosti, ki traja vsaj tri mesece, in do odsotnosti z dela ob nepredvidenih nujnih dogodkih v družini.

ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH

Glede varstva starševstva in večje naklonjenosti delodajalcev do le-tega, omogoča novi ZDR delavcem tudi na tem področju lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti. Kot pravi Kresalova (2002: 686, 687), pristop urejanja tega področja v novem ZDR-ju in ZSDP-ju še bolj poudarja načelo enakega obravnavanja moških in žensk v tej zvezi, ne glede na to pa varstvo v zvezi z nosečnostjo, porodom in dojenjem že po sami naravi stvari lahko uživajo le ženske. Novost je, da temeljne pravice v zvezi s pravico do starševskega dopusta ureja ZDR, ZSDP pa vse podrobnosti v zvezi s trajanjem, upravičenostjo, načini koriščenja in nadomestilom plač, ki sem jih že obravnavala.

Tako so za temo diplomskega dela pomembni členi od 187. do 193., ki urejajo posebno varstvo delavk in delavcev, in so povezani z nosečnostjo in starševstvom, torej z nosečnostjo in porodom ter varstvom in vzgojo otrok. Zakonodajalec najprej splošno opredeli pravico do posebnega varstva zaradi nosečnosti in starševstva, uredi

vprašanje dokaznega bremena, ki je primeru spora v zvezi z uveljavljanjem posebnega varstva zaradi nosečnosti in starševstva, na strani delodajalca in določa obveznost delodajalca, da omogoči delavcem in delavkam lažje usklajevanje družinskih obveznosti, kar je pomembno z vidika prepovedi diskriminacije. Omenjene ugodnosti namreč ne smejo delavcu ali delavki povzročati manj ugodnega delovnopravnega položaja. Kot sem že omenila, delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od kandidatke zahtevati podatkov o nosečnosti (drugi odstavek 26. člena), in enako velja za čas trajanja delovnega razmerja, razen če to delavka sama dovoli. Pozornost je namenjena tudi varstvu delavke v času nosečnosti in dojenja glede opravljanja zdravju škodljivih del. Gre za absolutno prepoved opravljanja del, ki bodo skupaj z drugimi dejavniki tveganja določeni v posebnem izvršilnem predpisu. Delavki se mora zagotoviti ali opravljanje drugega ustreznega dela ali zagotoviti nadomestilo plače, če se ne najde drugega ustreznega dela. Prepovedano je tudi nočno in nadurno delo delavcem zaradi nosečnosti in starševstva, razen pod določenimi pogoji. Delodajalec je tudi dolžan zagotavljati pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa delavcu oziroma delavki zaradi izrabe starševskega dopusta, določenega z ZSDP-jem. Delavec, ki izrablja starševski dopust, ima pravico do nadomestila plače v skladu s predpisi ZSDP-ja. Dolžnost delavca je, da v predvidenih rokih obvesti delodajalca o začetku in načinu izrabe pravic. Povsem nova pravica je pravica doječe matere do odmora za dojenje med delovnim časom, ki lahko traja najmanj eno uro. Glede nadomestila plače v tem primeru ZDR napotuje na ureditev ZSDP-ja, ki pa ne predvideva nobene posebne pravice do nadomestila za čas odmora za dojenje med delovnim časom. Prav tako ZDR ne vsebuje posebne določbe o tem, da se odmor za dojenje šteje v delovni čas, zato je tu potrebno upoštevati zavezujoče določbe ratificiranih mednarodnih dokumentov.

Naj ob koncu omenim še posebno pravno varstvo staršev pred odpovedjo. Delodajalec po 115. členu ZDR-ja ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter ves čas, ko doji otroka, in staršem v času, ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela. V drugem odstavku, kot pravi Kresalova (2002: 437), zakon rešuje situacijo, ko delodajalec še ne ve za nosečnost delavke. V tem primeru velja posebno varstvo pred odpovedjo pod pogojem, da delavka takoj oziroma čim prej obvesti delodajalca o svoji nosečnosti, ki jo dokaže z zdravniškim potrdilom.

V primeru, da delodajalec ne zagotovi delavki, ki doji otroka, odmora med delovnim časom, se delodajalca kaznuje za prekršek z denarno kaznijo od 500.000 tolarjev do 1.000.000 tolarjev. V zvezi s kršitvijo prepovedi opravljanja del v času nosečnosti in v času dojenja ter kršitvijo prepovedi opravljanja nočnega in nadurnega dela v času nosečnosti in starševstva, se delodajalca lahko takoj, na kraju prekrška, kaznuje za prekršek z denarno kaznijo 300.000 tolarjev.

5.1. Pomen Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP) je bil sprejet 4. decembra 2001, uporabljati pa se je začel 1.1.2002. Njegova prednost je, da na enem mestu ureja pravice, ki so jih prej vsebovali različni zakoni, poleg tega pa so mu dodali nekaj novih pravic in istočasno opravili spremembe veljavnih pravic, za katere so ocenili, da so nujno potrebne.

Po prejšnji ureditvi je bila pravica do porodniškega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka urejena v **Zakonu o delovnih razmerjih** (Uradni list RS, št. 14/90, 5/91 in 71/93) in v določbah zveznega **Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja** (Uradni list SFRJ, št. 60/89 in 42/90). V teh dveh zakonih je bilo urejeno tudi posebno varstvo ženske med nosečnostjo in matere z otroki do 3. leta starosti. Pravica do nadomestila v času porodniškega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka je bila urejena v **Zakonu o družinskih prejemkih** (Uradni list RS, št. 65/93, 71/94 in 73/95) ter v **Pravilniku o izvajanju dopusta za nego in varstvo otroka** (Uradni list RS, št. 2/97). Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju je omogočal osebam, ki zaradi varstva in nege otroka začasno niso delale oziroma so delale najmanj polovico delovnega časa, da so se lahko prostovoljno zavarovale v času, ko so skrbele za otroka, mlajšega od 7 let. Prav tako se je v zavarovalno dobo štel kot polni delovni čas tudi čas, ki ga je zavarovanec prebil v obveznem zavarovanju s skrajšanim delovnim časom zaradi nege in varstva svojega otroka, starega do teh let, oziroma zaradi nege in varstva težje telesno ali zmerno, težje ali težko duševno prizadete osebe.

Vzporedno z nastajanjem ZSDP-ja se je pripravljala tudi nov Zakon o delovnih razmerjih, pri katerem je predlagatelj prav tako sledil ureditvam v drugih evropskih državah. Kot že rečeno slednji vključuje le temeljne pravice v zvezi s pravico do starševskega dopusta, vse podrobnosti pa ureja ZSDP.

Pravice po ZSDP-ju so:

- pravice iz naslova zavarovanja za starševsko varstvo, kamor spadajo:
 - a) starševski dopust:
 - *porodniški dopust,*
 - *očetovski dopust,*
 - *dopust za nego in varstvo otroka,*
 - *posvojiteljski dopust.*
 - b) starševsko nadomestilo,
 - c) pravice iz naslova krajšega delovnega časa.
- pravice do družinskih prejemkov.

V naslednjem poglavju bom pojasnila kaj je starševski dopust, katere vrste starševskega dopusta poznamo in kaj posamezne pravice oziroma vrste starševskega dopusta pomenijo za materinstvo in očetovstvo.

5.1.1. Starševski dopust

Naj na tem mestu najprej zapišem, da so delodajalci po 15. členu ZSDP-ja svojim delavcem dolžni zagotoviti odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta.

Kot sem že omenila, je starševski dopust pravica iz zavarovanja za starševsko varstvo in izraz, ki je v naši zakonodaji nov in s katerim smo se na nek način približali evropski zakonodaji. Poznamo štiri vrste starševskega dopusta in sicer porodniški dopust, očetovski dopust, dopust za nego in varstvo otroka in posvojiteljski dopust.

PORODNIŠKI DOPUST

Pomen porodniškega dopusta se je v sodobnih družbenih razmerah zelo povečal, kar je posledica vse večje skrbi, ki jo današnja družba namenja varstvu materinstva in otroka. Ukrepi za zaščito materinstva imajo za cilj omogočiti ženski, da izpolni svojo materinsko vlogo, ne da bi pri tem tvegala izgubo zaposlitve ali ogrožala materialni obstoj svoje družine.

Porodniški dopust je, kot pravi Malačič (1987: 423), pomemben ukrep pri razreševanju protislovja med starševsko funkcijo in ekonomsko aktivnostjo človeka v industrijsko razvitem svetu. Razvoj porodniškega dopusta je tesno povezan s transformacijo tradicionalne družine, razvojem industrijskega načina proizvodnje in kapitalizmom, vključevanjem žensk v družbeno proizvodnjo, razvojem delavskega gibanja in razrednim bojem delavskega razreda. Pomemben je bil vstop žensk na trg delovne sile. Predvsem zaradi krepitve moči delavskega razreda je prišlo do prvih institucionalnih rešitev. Prvi korak so naredili v Švici leta 1878 z uvedbo obveznega osemtedenskega dopusta za delavke porodnice. Kot navaja Stropnikova (1998: 75), so sledile tudi druge države, ki so z uvedbo porodniškega dopusta reševale protislovja, ki so bila posledica industrializacije, razvoja delavskega gibanja, zaposlovanja žensk izven doma in transformacije tradicionalne družine.

Temeljno vprašanje vse do danes ostaja, kako urediti porodniški dopust, da ne bo destimuliral rojstev otrok zaposlenim staršem, predvsem zaposlenim materam. Postavlja se vprašanje o dolžini porodniškega dopusta, ki naj bi zadovoljila tako starše kot delodajalce. Porodniški dopust ima že sam po sebi velik pomen za matere in družine nasploh, vendar sta največkrat trajanje pravice do denarnega nadomestila in njegova višina tista, ki odločilno vplivata na čas, ki ga mati ali oče dejansko preživita doma z novorojenim otrokom, oziroma na čas odsotnosti z dela. Zakaj? Zato ker ravno porodniško nadomestilo zagotavlja družini dohodek v času, ko se eden izmed staršev posveča skrbi za otroka. Z nadomeščanjem dela dohodka staršem pa družba potrjuje pomen in priznava koristnost tovrstnih dejavnosti. Plačan porodniški dopust ima torej pomemben ekonomski učinek za družbo in družino.

V Republiki Sloveniji se je dolžina porodniškega dopusta oziroma dopusta za nego in varstvo otroka v zadnjih dvajsetih letih podaljšala kar dvakrat. Prvič se je to zgodilo leta 1975 - iz treh na osem mesecev, in drugič leta 1986, ko se je skupno trajanje porodniškega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka podaljšalo na 365 dni. Po

veljavni ureditvi v 19. členu ZSDP-ja ima mati pravico do porodniškega dopusta v trajanju 105 dni. Ta je namenjen izključno materi, predvsem zdravstveni zaščiti nosečnice in okrevanju matere po porodu. Mati mora nastopiti porodniški dopust 28 dni, lahko pa tudi 42 dni pred predvidenim datumom poroda, ki ga določi ginekolog, preostanek do 105 dni pa po porodu. Če mati ne nastopi porodniškega dopusta v tem roku, po porodu nima pravice izkoristiti preostanka, razen če je porod nastopil pred predvidenim datumom. Oče ima pravico do porodniškega dopusta, če mati umre, zapusti otroka ali na podlagi mnenja pristojnega zdravnika trajno oziroma začasno ni sposobna za samostojno življenje in delo. Dolžina tako prenesenega porodniškega dopusta je enaka razliki med 105 dnevi in obsegom že izrabljenega porodniškega dopusta.

Motivi in konkretne rešitve za uzakonitev porodniškega dopusta, pravi Stropnikova (1998: 76), se v posameznih državah močno razlikujejo. Na primer na Švedskem, v Franciji, Nemčiji in večini drugih evropskih držav na porodniški dopust gledajo kot na zaželen instrument za spodbujanje rodnosti in ukrep družinske politike. Populacijski motiv je v zadnjem času še zlasti poudarjen na Hrvaškem. V ZDA in Kanadi želijo s to pravico predvsem preprečevati diskriminacijo žensk v zvezi z zaposlovanjem, jim zagotoviti kontinuirane dohodke in prihraniti iskanje nove zaposlitve v času neposredno po porodu.

OČETOVSKI DOPUST

Očetovski dopust, ki je v naši zakonodaji povsem nova pravica, je namenjen očetom, da bi že v najnežnejši otrokovi dobi skupaj z materjo sodelovali pri njegovi negi in varstvu. Po mojem mnenju je tu naloga mater, da jim to omogočijo in jih pri tem spodbujajo. Očetje morajo čutiti, da so otroku potrebni in so zanj pomembni.

Kot pravi 23. člen ZSDP-ja, ima oče pravico do očetovskega dopusta v trajanju 90 dni. V prehodnih določbah zakona je zapisano, da se s 1.1.2003 prizna pravica do očetovskega dopusta v trajanju 15 dni, od 1.1.2004 se ta pravica podaljša na 30 dni, od 1.1.2005 pa se ta pravica prizna v trajanju 90 dni. Le-ta je neprenosljiva in jo mora oče izkoristiti v obliki polne odsotnosti z dela. Oče nima te pravice, če koristi porodniški dopust. Petnajst dni očetovskega dopusta je potrebno izrabiti v času porodniškega

dopusta matere, sicer pravice ne bo možno izkoristiti. Preostalih 75 dni lahko oče koristi v času porodniškega dopusta, v času dopusta za nego in varstvo otroka ali do otrokovega 8. leta starosti.

DOPUST ZA NEGO IN VARSTVO OTROKA

Dopust za nego in varstvo otroka, ki je bil po prejšnji ureditvi vključen v porodniški dopust, upravičenke/ci nastopijo po poteku porodniškega dopusta in je namenjen nadaljnji negi in varstvu otroka. To pravico lahko uveljavlja eden od staršev, oba starša, pod določenimi pogoji pa tudi stari starši oziroma druga oseba.

Starša skleneta pisni dogovor o izrabi dopusta za nego in varstvo otroka, v katerem natančno določita obdobje in način izrabe dopusta, in sicer 30 dni pred potekom porodniškega dopusta. Dogovor predložita pristojnemu Centru za socialno delo (v nadaljevanju: center) skupaj z zahtevo za uveljavljanje pravice in z njim seznanita svoja delodajalca. Bolj podrobno izvajanje dopusta za nego in varstvo otroka, kot tudi izvajanje drugih pravic obravnavam v poglavju 5.3. V 26. členu ZSDP je zapisano, da ima eden od staršev pravico do dopusta za nego in varstvo otroka v trajanju 260 dni neposredno po preteku porodniškega dopusta. Dopust se lahko v primerih, določenih z zakonom, tudi podaljša.

Pravico do dopusta za nego in varstvo otroka lahko uveljavljata za istega otroka tudi oba starša, ki o tem skleneta pisni dogovor. O vsebini dogovora obvestita vsak svojega delodajalca in center za socialno delo. To pravico lahko uveljavljata izmenično v primeru delne odsotnosti z dela, kar pomeni, da delata vsak npr. po štiri ure. Lahko pa polovico dopusta za nego in varstvo otroka koristi mati, drugo polovico pa oče. Dopust za nego in varstvo otroka se torej izrabi v strnjenem nizu v obliki polne ali delne odsotnosti z dela. Pravico do dopusta za nego in varstvo otroka ima lahko po zakonu tudi druga oseba oziroma stari starši.

Za koriščenje porodniškega in očetovskega dopusta ter dopusta za nego in varstvo otroka, pripada staršem po ZSDP-ju pravica do prejemka, ki izhaja iz naslova zavarovanja za starševsko varstvo, oziroma pravica do starševskega nadomestila.

5.1.2. Pravica do starševskega nadomestila

Pravica do starševskega nadomestila je prav tako pravica iz zavarovanja za starševsko varstvo. V 39. členu ZSDP-ja imajo pravico do starševskega nadomestila osebe,

- ki imajo pravico do starševskega dopusta in so bile zavarovane po tem zakonu pred dnevom nastopa posamezne vrste starševskega dopusta in
- ki nimajo pravice do starševskega dopusta, če so bile zavarovane po tem zakonu najmanj dvanajst mesecev v zadnjih treh letih pred nastopom posamezne vrste starševskega dopusta.

V času porodniškega dopusta pripada materi pravica do porodniškega nadomestila, v času očetovskega dopusta ima ta pravico do očetovskega nadomestila, in sicer za prvih 15 dni, za ostalih 75 dni pa mu država zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače. Očetovsko nadomestilo se je začelo uveljavljati vzporedno z očetovskim dopustom, in sicer 1.1.2003. V času dopusta za nego in varstvo otroka pripada enemu ali obema staršema pravica do nadomestila za nego in varstvo otroka.

Povsem nova pravica je tako imenovano dobroimetje, ki je opredeljeno v 46. členu ZSDP-ja. Če starša ali druga oseba ne izrabi dopusta za nego in varstvo otroka v obsegu, določenem po tem zakonu, lahko pripadajoči del nadomestila za dopust za nego in varstvo otroka izrabi v obliki dobroimetja za:

1. plačilo varstva otroka,
2. plačilo najemnine za stanovanje
3. reševanje stanovanjskega vprašanja (nakup stanovanja ali hiše, adaptacija stanovanja ali hiše, gradnja hiše).

Višina dobroimetja je enaka višini neizplačanega nadomestila za nego in varstvo otroka, vendar največ petkratnik pripadajočega mesečnega nadomestila za dopust za nego in varstvo otroka.

Zadnja pravica v tem sklopu, ki izhaja iz naslova zavarovanja za starševsko varstvo, je pravica staršev do krajšega delovnega časa zaradi starševstva

5.1.3. Pravica staršev do krajšega delovnega časa

Omenjeno pravico ZSDP opredeljuje v 48. členu. Ta pravi, da ima eden od staršev, ki neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti, pravico delati krajši delovni čas, ki pa mora obsegati najmanj polovično tedensko delovno obveznost. Ob pridobitvi pravice do dela s krajšim delovnim časom mora vlagatelj priložiti tudi sklep delodajalca, iz katerega je razvidno obdobje, v katerem bo delal krajši delovni čas.

5.2. Izvajanje pravic iz naslova zavarovanja za starševsko varstvo

Pravice iz zavarovanja za starševsko varstvo se izvajajo na podlagi **Pravilnika o postopkih za uveljavljanje pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo** (Uradni list RS, št. 59/2002, v nadaljevanju: pravilnik). S tem pravilnikom se določa vsebina obrazcev, na katerih se vlagajo zahteve za uveljavljanje posameznih vrst pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo in za pomoč ob rojstvu otroka, predpisuje vrsta dokazil o izpolnjevanju pogojev za pridobitev posameznih vrst pravic ter določa natančnejši postopek za uveljavljanje navedenih pravic. Nekateri obrazci, potrebni za uveljavljanje posameznih pravic prilagam v poglavju Dodatek.

Obravnavane pravice iz ZSDP-ja se uveljavljajo na podlagi vlog oziroma obrazcev pri krajevno pristojnem centru. Center stranki izroči vse potrebne obrazce in jo opozori na morebitne nepravilnosti. V roku 15 dni s potrdilom obvesti vlagateljevega delodajalca o priznanju posamezne vrste starševskega dopusta.

Pravico do porodniškega dopusta uveljavlja mati glede na njeno stalno prebivališče pri krajevno pristojnem centru, na obrazcu S-1/1 – *Vloga za uveljavitev pravice do porodniškega dopusta*, 60 dni pred predvidenim datumom poroda. Obrazcu S-1/1 mora vlagateljica priložiti potrdilo o predvidenem datumu poroda, ki ga izda osebni ginekolog na obrazcu S-1, in potrdilo delodajalca na obrazcu št. S-2 – *Potrdilo delodajalca*, s katerim le-ta potrjuje, da je seznanjen s predvidenim datumom nastopa porodniškega dopusta matere. Pravico do porodniškega dopusta lahko uveljavljajo

tudi oče, druga oseba ali eden od starih staršev na obrazcu S-1/1-0 – *Vloga za uveljavitev pravice do porodniškega dopusta očeta, druge osebe ali enega od starih staršev*, skupaj s potrdilom delodajalca. Kadar oče uveljavlja pravico do porodniškega dopusta namesto matere, mlajše od 18 let, ki ima status vajenke, učenke, dijakinje oziroma študentke, mora poleg obrazcev S-1/1-0 in S-2 priložiti še soglasje matere na obrazcu S-3 – *Soglasje matere, potrdilo o šolanju ali o vpisu matere*, s katerim dokazuje, da ima določen status, in podpisano izjavo očeta, da varuje in neguje otroka, na obrazcu S-8 – *Izjava o varstvu otroka*.

Pravico do očetovskega dopusta uveljavlja oče na podlagi obrazca S-1/2 – *Vloga za uveljavitev očetovskega dopusta*, 60 dni pred predvidenim datumom poroda matere. Tudi tukaj mora oče priložiti že omenjeno potrdilo delodajalca, s katerim le-ta potrjuje, da je seznanjen s predvidenim datumom nastopa očetovskega dopusta, in izjavo na obrazcu Priloga št. S-8 – *Izjava o varstvu otroka*.

Pravico do dopusta za nego in varstvo otroka uveljavlja eden od staršev na obrazcu S-1/3 – *Vloga za uveljavitev pravice do dopusta za nego in varstvo otroka*, 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. Starša se lahko odločita, da bosta dopust za nego in varstvo otroka uveljavljala oba. V tem primeru se lahko odločita za izmenično izrabo dopusta v obliki polne odsotnosti z dela, pri tem izpolnita obrazec S-4.1 – *Dogovor staršev in delodajalcev – polna odsotnost z dela*, ali pa se odločita za izrabo dopusta v obliki delne odsotnosti z dela, in sicer na podlagi obrazca S-4.2 – *Dogovor staršev in delodajalca – delna odsotnost z dela*. Vsak od staršev torej uveljavlja pravico do dopusta za nego in varstvo otroka s samostojno vlogo S-1/3, dogovor delodajalcev in staršev na obrazcu S-4.1 ali obrazcu S-4.2, pa vlogi priloži le mati. Kadar starša v skladu z 31. členom ZSDP-ja hkrati uveljavljata pravico do koriščenja dopusta za nego in varstvo otroka, morata skleniti dogovor na obrazcu S-4 – *Dogovor staršev*. Pisni dogovor o izrabi dopusta za nego in varstvo otroka lahko starša tudi spremenita iz razlogov, naštetih v 31. členu pravilnika, razlogi in posledice prenehanja pisnega dogovora med staršema pa so obravnavani v 32. členu pravilnika.

Starša lahko naknadno uveljavljata tudi pravico do daljšega dopusta (dodatnih 90 dni) za posebno nego in varstvo otroka, in sicer najkasneje do 18 meseca starosti otroka.

Pravica se uveljavlja na obrazcu S-1/3-N – *Vloga za naknadno uveljavitev pravice do dopusta za nego in varstvo otroka*. Vlogi je potrebno priložiti mnenje zdravniške komisije, izjavo enega od staršev, da bo pravico uveljavljal sam, na obrazcu S-5 – *Izjava matere ali očeta, da uveljavlja pravico do dopusta za nego in varstvo otroka sam/a*, ali *dogovor staršev* na enem od obrazcev S-4, S-4.1 ali S-4.2, in zopet potrdilo delodajalca. Pravica druge osebe ali enega od starih staršev otroka do dopusta za nego in varstvo otroka urejata 33. in 34. člen pravilnika. Naj tu omenim le, da lahko druga oseba koristi to pravico ob soglasju matere na obrazcu Priloga št. S-3 – *Soglasje matere*.

Pravico do starševskega nadomestila uveljavlja eden od staršev na obrazcu S-2/1 – *Vloga za uveljavitev pravice do starševskega nadomestila*, če uveljavlja pravico na podlagi pridobljene pravice do starševskega dopusta. Pravico do porodniškega in očetovskega nadomestila uveljavljata mati in oče 60 dni pred predvidenim datumom poroda, pravico do nadomestila za nego in varstvo otroka pa uveljavlja eden od staršev ali jo uveljavljata oba starša 30 dni pred iztekom porodniškega dopusta. Kadar oseba ne uveljavlja pravice do starševskega dopusta (brezposelna oseba), ima pravico do starševskega nadomestila na obrazcu S-2/2 – *Vloga za uveljavitev pravice do starševskega nadomestila – brez dopusta*. Če mati nima pravice do porodniškega dopusta (brezposelna oseba), uveljavlja pravico do porodniškega nadomestila na podlagi potrdila ginekologa S-1 – *O predvidenem datumu poroda*. V primeru brezposelne osebe, ki je v zadnjih treh letih bila zaposlena vsaj eno leto, center za starševsko nadomestilo upošteva 55% minimalne plače. Pri zaposlenih je osnova za izračun starševskega nadomestila bruto plača v zadnjih 12 mesecih, od katere so bili obračunani prispevki za starševsko varstvo. Delodajalec podatke navede na obrazcu S-6 – *Podatki o plači oziroma osnovi, od katere so bili obračunani prispevki*. Če starša ne izrabita dopusta za nego in varstvo otroka v obsegu, določenem z ZSDP-jem, lahko pripadajoči del nadomestila uveljavljata kot dobroimetje na obrazcu S-1/3 – *Vloga za uveljavitev pravice do dopusta za nego in varstvo otroka*, pod sedmo točko – način izrabe dopusta za nego in varstvo otroka.

6. MEDNARODNE PRIMERJAVE PORODNIŠKEGA, STARŠEVSKEGA IN OČETOVSKEGA DOPUSTA

Nemčija (1883), Švedska (1891) in Francija (1928) so bile ene izmed prvih evropskih držav, ki so se lotile pravnega urejanja materinskega dopusta. Širše pa je Mednarodna organizacija dela leta 1919 izpostavila tri elemente zaščite noseče ženske v delovnem razmerju: dolžino dopusta, denarne ugodnosti in varovanje zaposlitve.

Evropske države se danes zelo razlikujejo po razvitosti družinske politike in politike za nego in vzgojo otrok. »Razlikujejo se predvsem v tem, ali je v ospredju vključitev

žensk na trg delovne sile ali pa sta v ospredju nega in vzgoja otrok. V vseh državah EU je zagotovljen plačan porodniški dopust, ki traja najmanj 14 tednov, medtem ko se starševski dopusti zelo razlikujejo po trajanju in denarnem nadomestilu» (Černigoj-Sadar in Verša 2002: 416). »Ukrepi za zaščito materinstva imajo za cilj omogočiti ženski, da izpolni svojo materinsko vlogo, ne da pri tem trpela njena zaposlitvena pot in ne da bi bili zato ona sama in njena družina materialno prikrajšani ali ogroženi« (Stropnik 1997: 157).

Tabela 6.1: Porodniški (materinski) in starševski dopust - trajanje in višina nadomestila, očetovski dopust ter odsotnost zaradi dojenja v nekaterih evropskih državah

Država	Trajanje v tednih			Nadomestilo	Očetovski dopust	Odsotnost zaradi dojenja
	Pred porodom	Po porodu	Skupaj Pd in Sd			
Avstrija	8	8; v primeru zapletov 12	16	100% plače	Šest mesecev	45 min/dan
Belgija	6	8	14	Javne uslužbenke 100% plače, ostale prvih 30 dni 82% od 31 dne dalje 75% plače	-	0
Finska	5	17	27, ki si jih starša	Oba sta plačana kot za bolniško	Dva tedna ob rojstvu otroka	-

			razdelita po želji	odstopnost		
Francija	-	-	16 – 26	84% plače	3 dni	Ura na dan do drugega leta
Grčija	2 meseca za ženske, zaposlene v javnem sektorju in 7 tednov za tiste v privatnem sektorju	10	15	100% plače	-	-
Italija	8	13	20	80% plače	-	-
Nizozemska	4	10	16Pd+26Sd	100% plače	Šest mesecev ob rojstvu otroka	Brez omejitev
Nemčija	6	8	14	Povprečna plača zadnjih treh mesecev	-	Ena ura na dan
Portugalska			90 dni	100% plače	-	-
Španija	10	6	16 Pd oz. 18 Pd	75% plače	28 dni	Ena ura na dan do devetega Meseca
Slovenija	4 oz. 6	11 oz. 9	105 Pd +260 dni Sd	100% plače	Leta 2003, 15 dni ob rojstvu otroka	Najmanj ena Ura na dan

Vir: prirejeno po Nada Stropnik (1997: 158,159) in <http://www.uem-rs.si/slo/novice/starsdop1.html> (23.3.2003)

Legenda: (-) ni podatka (Pd) poradniški dopust

(0) ni pravice (Sd) starševski dopust

6.1. Skandinavske izkušnje

Današnje težnje evropskih držav so usmerjene predvsem k podaljševanju starševskega dopusta, ki pa ga v delovno pravnih predpisih opredeljujejo predvsem kot pravico do neplačanega dopusta ali celo pravico do prekinitve delovnega razmerja, s pravico vrnitve na isto ali podobno delovno mesto. Socialna varnost se v tem obdobju praviloma ne zagotavlja z nadomestilom plače, ampak z raznimi oblikami starševskega dodatka, dodatka za vzgojo in varstvo otrok ipd.

Največ ugodnosti za usklajevanje zahtev formalnega dela in družinskega življenja zagotavljajo skandinavske države. V nadaljevanju bom obravnavala dve skandinavski državi, in sicer Švedsko ter Dansko, ker sta kljub precej podobni politični, socialni in ekonomski situaciji in kljub skupnemu prizadevanju za večjo enakost med moškimi in ženskami razvili precej različne strategije materinskega in starševskega dopusta ter aktivnega vključevanja očeta v skrb za otroka.

ŠVEDSKA

Že konec šestdesetih let je bil na Švedskem sprejet nov model razvoja, po katerem naj bi imel vsakdo, ne glede na spol, *»enake praktične možnosti ne le za izobraževanje in zaposlitev, temveč tudi v načelu enako odgovornost za svoje vzdrževanje kot tudi, da mora biti razdeljena odgovornost za nego otrok in vzdrževanje doma /.../«* (Jogan 1992: 1145). Skupaj z reformo socialnega zavarovanja je bil leta 1974 sprejet Akt o starševskem dopustu, od leta 1978 dalje pa so starši lahko ta dopust koristili v obliki polne odsotnosti z dela ali pa v obliki krajšega delovnega časa. Leta 1978 je tako imela Švedska najdaljši starševski dopust med takratnimi kapitalističnimi državami. Zadnje spremembe in dopolnitve omenjenega akta na področju porodniškega, očetovskega in starševskega dopusta so se zgodile leta 2000.

Danes znaša celotna dolžina starševskega dopusta 450 dni oziroma 15 mesecev. Od tega si 390 dni oziroma 13 mesecev starša razdelita med seboj po dogovoru. Da bi spodbudili starše k dopustu, so leta 1995 uvedli tako imenovani *»mesec očetov in mater«*. Gre za 60 dni starševskega dopusta (30 dni mati in 30 dni oče), ki ga starša

ne moreta prenesti drug na drugega, in če ga ne izkoristita izgubita tudi pravico do nadomestila. Prav tako imajo vsi očetje pravico do desetdnevnega dopusta ob rojstvu otroka. Materam pripada pravica do materinskega dopusta, (najmanj sedem tednov pred in sedem tednov po porodu) in pravica do dojenja otroka. Obseg pravic je običajno povezan s trajanjem delovnega razmerja.

(<http://www.sweden.se/templates/printerfriendlyfactsheet.asp?id=4123>, 27.2.2003)

Pomembna značilnost programov starševskega dopusta na Švedskem je torej velika prilagodljivost:

- ❑ starša oziroma eden od staršev ima pravico do polne odsotnosti z dela do vključno 18 meseca otrokove starosti,
- ❑ zaradi lažjega usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti so starši do osmega leta otrokove starosti upravičeni delati s skrajšanim delovnim časom, se pravi 75% normalnega delovnega časa,
- ❑ plačan starševski dopust se lahko porabi do osmega leta otrokove starosti tudi tako, da starši delajo 75%, 50% oziroma 25% normalnega delovnega časa.

(<http://www.workliferesearch.org/wfstatssw.asp>, 27.2.2003)

Na Švedskem so vzporedno s krepitvijo zakonodaje za starševski dopust vodili tudi široko akcijo vključevanja moških v skrb za otroke, za splošno vključevanje moških v družinska dela in tudi siceršnjo povečevanje enakopravnosti žensk in moških. Tako se je leta 1995 vlada odločila za poskusne projekte šolanja očetov, s katerimi naj bi le-ti dobili priložnost, da se sestanejo enkrat pred rojstvom otroka in dva do trikrat po njem. Izkazalo se je, da očetje potrebujejo pogovor, nasvet, razumevanje in podporo, saj se, kot so pokazali prvi rezultati, moški ne zavedajo, da po rojstvu otroka ne bo več isto, kot je bilo prej. Kot pravi Swedin (1994: 136), gre sodobno Švedsko očetovstvo v smeri večje čustvene bližine med očeti in otroki.

- Očetje vzamejo 12,2% dopusta
- Matere vzamejo 87,8% dopusta
- Za bolnega otroka vzame dopust 34% moških in 66% žensk

Ena od osnovnih zahtev v družbi, kjer sta oba starša zaposlena, je dostop do dobro urejenega otroškega varstva. Na Švedskem je skrb za javno otroško varstvo v pristojnosti mest. Vsi zaposleni starši, ki potrebujejo otroško varstvo, so upravičeni do

predšolskih dnevnih skrbstvenih centrov za otroke od 1. do 6. leta starosti in prostočasnih centrov za otroke od 7. do 12. leta starosti.

DANSKA

Tudi na Danskem so politiko očetovskega in starševskega dopusta uvedli kot del splošne politike enakosti med spoloma z namenom, da ustvarijo boljše možnosti pri delitvi skrbi za otroke v družini, med moškimi in ženskami.

Do leta 1984, ko je bil uveden dvotedenski očetovski dopust in šesttedenski starševski dopust, očetje na Danskem niso mogli dobiti plačanega dopusta. Danes imajo starši na Danskem pravico do 12-ih mesecev oziroma 52-ih tednov plačanega materinskega dopusta: 4 tedne pred porodom in 48 tednov po porodu. Ne glede na teh 48 tednov je mati upravičena do denarne pomoči prvih 14 tednov po rojstvu, oče pa ima pravico do dveh zaporednih tednov v istem obdobju kot mati. Po preteku 14-ih tednov si mati in oče preostalih 32-ih tednov porazdelita; starša lahko dopust koristita hkrati, nepretrgoma ali pa izmenično. Do materinskega nadomestila so upravičene zaposlene ženske, ženske, ki samostojno opravljajo poklic, podjetnice, pa tudi nezaposlene ženske, če so se za to prostovoljno zavarovale.

Danski sistem materinskega dopusta štejejo med bolj fleksibilne sisteme tudi zato, ker:

- od 8 do 13 tednov dopusta lahko starši preložijo in ga vzamejo oziroma koristijo kasneje
- starši imajo pravico podaljšati 32 tednov dopusta bodisi na 40 tednov (velja za vse) ali na 46 tednov (samo zaposleni). (<http://www.denmark.dk>, 12.3.2003)

Na Danskem okvirno vsak drugi novi oče izkoristi pravico do dveh tednov očetovskega dopusta, medtem ko samo 3% očetov izkoristi del starševskega dopusta. Medtem ko se delež očetov, ki vzamejo očetovski dopust, dviga (za 3-4% letno), ostaja število očetov, ki vzamejo starševski dopust, enako nizko od uvedbe dopusta v letu 1984. Dejstvo je torej, da se moški na Danskem v primerjavi s Švedsko manj pogosto odločajo za starševski dopust. (<http://www.uem-rs.si/slo/novice/starsdop1.html> 23.3.2003)

7. ZAKLJUČEK

Pri prvem zastavljenem vprašanju me je zanimalo, kateri domači, pa tudi tuji pravni dokumenti so tisti, ki prepovedujejo diskriminacijo spolov (tu mislim predvsem področje zaposlovanja). Iz analiz in raziskav namreč vemo, da je diskriminacija žensk zaradi materinstva pri nas in v svetu pogost pojav.

Ustava RS ne izraža eksplicitno enakosti obeh spolov na področju zaposlovanja, ampak o tem govori posredno. Pomembne za to področje so različne mednarodne konvencije, ki si prizadevajo za uveljavljanje enakih možnosti žensk in moških oziroma delavk in delavcev, predvsem tistih z družinskimi obveznostmi. Od teh je Slovenija ratificirala Konvencijo o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk (pri nas velja od leta 1992) in Konvencijo št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih (pri nas velja od leta 1992) in tudi druge. V Sloveniji so bili v letu 2002 sprejeti trije zakoni, pomembni za varstvo in urejanje enakega obravnavanja žensk in moških v povezavi s starševstvom.

Čeprav za razliko od nekaterih drugih evropskih držav, slovenski Zakon o enakih možnostih žensk in moških posebej ne obravnava in ne omenja varstva materinstva oziroma zaposlenih z družinskimi obveznostmi, njegov pomen za to področje ni zanemarljiv. Njegov cilj je v prihodnosti doseči trajnostni razvoj na področju enakosti spolov in prispevati k takemu razvoju družbe, ki bo vključeval in upošteval sposobnosti in potencialne tako žensk kot moških.

Zakon o delovnih razmerjih vsebuje kar nekaj členov, ki so pomembni za urejanje posebnega varstva delavk in delavcev, in so povezani z nosečnostjo in porodom ter varstvom in vzgojo otrok, kot tudi temeljne pravice v zvezi s pravico do starševskega dopusta.

Najpomembnejši med temi zakoni je Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, ki ureja vse podrobnosti v zvezi s trajanjem porodniškega dopusta, očetovskega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka, upravičenostjo in načini koriščenja starševskega dopusta ter nadomestilom plač. Lahko rečemo, da je varstvo materinstva in očetovstva pri nas vsaj na prvi pogled dobro urejeno. Matere imajo pravico do 105 dni porodniškega dopusta, očetom pripada 90 dni neprenosljivega

očetovskega dopusta, eden od staršev, lahko tudi oba, pa ima pravico do dopusta za nego in varstvo otroka v trajanju 260 dni. Celoten starševski dopust torej traja 365 dni, kar nas, v primerjavi z nekaterimi evropskimi državami, uvršča v sam vrh. Z gotovostjo lahko potrdim **prvo hipotezo**, da se zakonodajalec trudi izenačevati varstvo očetovstva in varstvo materinstva in s tem poudarja načelo enakega obravnavanja moških in žensk v tej zvezi. Vendar se očetovski dopust šele uveljavlja, zato bo v prihodnosti zanimivo in potrebno spremljati kakšen bo delež očetov, ki bodo dejansko koristili očetovski dopust. Zakon le-tega sicer omogoča, ni pa obvezen. Če vzamemo za primer starševski dopust, ki sta si ga starša lahko delila tudi že v preteklosti, delež očetov v devetdesetih letih ni nikoli presegel 1%. Izkušnje drugih držav kažejo, da je zelo pomemben dejavnik, ki vpliva na koriščenje očetovskega dopusta, denarno nadomestilo. Kakorkoli, očetovska vloga mora postati enako pomembna, prepoznavna in samoumevna, kot je materinska. Očetovski dopust bi se moral sprejemati kot realna situacija za vsakega moškega.

Druga hipoteza pravi, da je materinstvo lahko razlog, ki vpliva na stopnjo in način delovne aktivnosti žensk. Kot pišem že v osrednjem delu, so ženske zaradi bodočega ali ponovnega materinstva velikokrat v slabšem položaju kot moški, ko gre za iskanje prve ali nove zaposlitve, dodeljevanja večje odgovornosti pri delu, napredovanje, in tudi ko gre za širša družbena področja. Materinstvo namreč prinese s seboj tudi tveganje, da ženske večkrat izostanejo z dela in so zato za delodajalce manj zanesljive. Lahko bi rekli, da materinstvo za ženske predstavlja oviro, ker vodi do pojava spolne diskriminacije pri zaposlovanju. To je opazno v načinih zaposlovanja, saj v zadnjih letih naraščajo delovna razmerja za določen čas predvsem med novo zaposlenimi brezposelnimi, med njimi pa je bistveno več žensk. Tudi razlika med stopnjo delovne aktivnosti žensk in moških, ki znaša 12%, je kazalec spolne diskriminacije.

Mislim, da se bodo priložnosti za ženske v zaposlovanju, tudi zaradi priključitve Slovenije Evropski uniji, še izboljšale. Ohranjanje spolno specifične delitve dela, tako v javnem kot zasebnem življenju, ni vodilo za prihodnji razvoj.

8. SEZNAM LITERATURE

Knjige:

Bohinc, Rado (2000) *Nova delovna razmerja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Kresal B., Kresal-Šoltes K., Senčur-Peček D. (2002) *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom*. Ljubljana: Založniška hiša Primath.

Komentar Ustave RS (2002) Ljubljana: Fakulteta za podiplomske državne in evropske študije.

Stropnik, Nada (1997) *Ekonomski vidiki starševstva*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

Slovar Slovenskega knjižnega jezika (1994) Ljubljana: Založba DZS.

Švab, Alenka (2001) *Družina: od modernosti k postmodernosti*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

Zavrl, Nataša (1999) *Očetovanje in otroštvo*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

Poglavja iz zbornikov:

Allen R. Katherine, Baber Kristine M. (1994) Issues of Gender: A Feminist Perspective. V Patrick C.Mckenry, Sharon J. Price (ur.) *Families and Change: Coping with stressful events*, str 60-67. Sage Publications.

Černigoj-Sadar N., Verša D. (2002) Zaposlovanje žensk. V Ivan Svetlik et.al. (ur.). *Politika zaposlovanja*, 398-430. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Jeram J., Salecl T. (1999) *Zakon o enakih možnostih: primerjalna analiza*. Ljubljana: Urad RS za enake možnosti.

Kozmik V., Jeram J. (1997) *Položaj žensk v Sloveniji v devetdesetih: poročilo* Urada za žensko politiko za obdobje 1990-1995. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko.

Nurminen E., Roos J.P. (1992) Models of Parenting: Between Generations and Classes. V Ulla Bjornberg (ur.) *European Parents in 1990s: Contradictions and Comparison*, str. 133-139. New Brunswick in London: Transaction Publishers

Rener T., Švab A. (1996). Družinski status. V Mirjana Nastran-Ule (ur.). *Mladina v devetdesetih: analiza stanja v Sloveniji*, 64-66. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

Swedin, Goran (1996) Sodobno Švedsko očetovstvo. V Bergstrand Goran et al. (ur.) *Prostori moškosti: osem esejev o odnosih med spoloma, starševstvu in moškosti*, str. 118-136. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

Članki v strokovnih revijah:

Jogan, Maca (1992) *Seksizem, politika in politična kultura*. Teorija in praksa, 29, 11-12, 1141-1145.

Jogan, Maca (1994) *Erozija androcentrizma v vsakdanji kulturi*. Teorija in praksa, 31, 7-8, 47-652.

Malačič, Janez (1987) *Porodniški dopust in demografske razmere*. Teorija in praksa, 24, 3-4, 423-427.

Rener T. (1991) *Preliminarije k razmerju med družino in politiko*. Časopis za kritiko znanosti, 136-137, 6-11.

Zakoni:

Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo; Ur. l. RS, št. 59/02

Ustava RS; Ur. l. RS, št. 42/97

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih; Ur. l. RS, št. 97/01

Zakon o delovnih razmerjih; Ur.l. RS, št. 42/02

Medmrežje:

<http://uem-rs.si/slo/novice/index/htm> (28.11.02)

<http://www.sweden.se/templates/printerfriendlyfactsheet.asp?id=4123> (27.2.03)

<http://www.workliferesearch.org/wfstatssw.asp> (27.2.03)

[http:// denmark.dk](http://denmark.dk) (12.3.03)

<http://www.uem-rs.si/slo/novice/starsdop1.html> (23.3.03)

9. DODATEK

Nekateri obrazci, potrebni za uveljavljanje pravic iz Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih.

Priloga št. S-8 – izjava o varstvu otroka

IZJAVA

OČETA ALI ENEGA OD STARIH STARŠEV OTROKA O NEGOVANJU IN VAROVANJU OTROKA

Podpisani/a:

EMŠO

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

(priimek in ime vlagatelja/ice)

stanujoč/a:

(ulica, hišna številka, kraj, poštna številka)

izjavljam, da negujem in varujem otroka oz. da bom negoval/a in varoval/a otroka

EMŠO

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

(ime in priimek otroka)

od dne _____.

S podpisom jamčim za resničnost podatkov.

V _____, dne _____

Podpis vlagatelja/ice:

**OBRAZEC S-1/1-vloga za uveljavitev pravice
do porodniškega dopusta**

REPUBLIKA SLOVENIJA
CENTER ZA SOCIALNO DELO

Št. spisa: 020-90-

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

(izpolni center za socialno delo)

VLOGA ZA UVELJAVITEV PRAVICE DO PORODNIŠKEGA DOPUSTA

I. PODATKI O VLAGATELJICI:

Priimek in ime matere: _____

EMŠO:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

DŠ:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Stalno prebivališče: _____
(ulica, hišna številka, kraj, poštna številka)

Začasno prebivališče: _____
(ulica, hišna številka, kraj, poštna številka)

Izobrazba: _____

--

(najvišja dosežena stopnja strokovne usposobljenosti oz. izobrazbe)

II. PODATKI O ZAPOSLOTVI VLAGATELJICE:

Zaposlitev: _____
(naziv in naslov delodajalca)

III. DOPUST BOM NASTOPILA (ustrezno obkrožite):

- a) 28 dni pred predvidenim datumom poroda b) 42 dni pred predvidenim datumom poroda

IV. S to vlogo uveljavljam tudi pravico do pomoči ob rojstvu otroka v obliki(ustrezno obkrožite):

- 1) kot zavitek za novorojenca a) zavitek A
b) zavitek B
c) zavitek C
- 2) kot enkratni denarni prispevek

S podpisom jamčim za resničnost podatkov.

Podpis vlagateljice:

V _____, dne _____

Če vlagateljica uveljavlja več pravic iz naslova zavarovanja za starševsko varstvo hkrati, izpolni vse podatke o vlagatelici le na vlogi, s katero uveljavlja prvo pravico, na vseh ostalih vlogah pa obvezno navede le priimek in ime vlagateljice ter EMŠO.

PRILOGE (obkrožite)

- potrdilo o predvidenem datumu poroda na Prilogi št. S-1
- potrdilo o stalnem prebivališču; kot dokazilo se upoštevajo tudi podatki iz osebne izkaznice ali potnega lista
- potrdilo o začasnem prebivališču (če nima stalnega prebivališča v RS)
- izvleček iz evidence o vključitvi v zavarovanje za starševsko varstvo (od 1.1.2003 dalje)
- izvleček iz evidence o vključitvi v zavarovanje za pravico do nadomestila za čas zadržanosti z dela po predpisih o zdravstvenem zavarovanju, ki ga izda pristojna enota ZZZZ, v skladu s 119. členom zakona (v letu 2002 in sicer za tiste osebe, ki niso zaposlene pri delodajalcih)
- potrdilo delodajalca o zaposlitvi na Prilogi št. S-2 (velja tudi za samozaposlene in knete)

Priloga št. S-2 – potrdilo delodajalca

IZJAVA DELODAJALCA O ZAPOSLOITVI

matere, očeta, druge osebe (ustrezno obkrožite)

Registrska številka
podjetja, vodena na ZZZS

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

(ime in sedež delodajalca)

1. Izjavljam, da ima:

EMŠO

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

(ime in priimek)

stanujoč/a _____ sklenjeno delovno razmerje:

a) za nedoločen čas od _____, in sicer _____ ur na teden

b) za določen čas od _____ do _____, in sicer _____ ur na teden.

2. Seznanjen sem, da bo mati/oče/druga oseba izrabil/a (ustrezno obkrožite):

a) porodniški dopust b) očetovski dopust c) dopust za nego in varstvo otroka d) posvojiteljski dopust

a) v obliki polne odsotnosti z dela od.....do.....

b) v obliki delne odsotnosti z dela tedensko.....ur, od.....do.....

3. To potrdilo velja tudi kot soglasje delodajalca, v kolikor se dopust za nego in varstvo otroka koristi v obliki delne odsotnosti z dela.

Ime in priimek kontaktne osebe

Telefon:

Ime in priimek pooblaščenice osebe

S podpisom jamčim za resničnost podatkov.

V _____, dne _____

Žig:
Podpis pooblaščenice
osebe:

1. Delodajalci so dolžni svojim delavcem zagotoviti odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta v skladu z ZSDP (15. člen ZSDP).
2. Starševski dopust je določen v koledarskih dnevih za polno odsotnost z dela (13. člen ZSDP), kar pomeni, da se dopusta iz naslova koriščenja dopusta z delno odsotnostjo z dela ne more podaljšati.
3. Mati mora nastopiti porodniški dopust 28 dni, lahko pa 42 dni pred predvidenim datumom poroda. Če mati na dan poroda še ni nastopila porodniškega dopusta, nastopi porodniški dopust z dnem rojstva otroka (19. člen ZSDP).
4. Porodniški dopust se izrabi v strnjenem nizu v obliki polne odsotnosti z dela (19. člena ZSDP).
5. Očetovski dopust se izrabi v strnjenem nizu ali po dnevih v obliki polne odsotnosti z dela (25. člen ZSDP).
6. Dopust za nego in varstvo otroka se izrabi v strnjenem nizu v obliki polne ali delne odsotnosti z dela (30. člen ZSDP).
7. Posvojiteljski dopust se izrabi v strnjenem nizu v obliki polne ali delne odsotnosti z dela (36. člen ZSDP).
8. Delna odsotnost z dela ne more biti daljša od polovičnega obsega tedenske delovne obveznosti (8. točka 3. člena ZSDP).
9. Polna odsotnost z dela je odsotnost v obsegu tedenske delovne obveznosti, ne glede na to ali gre za polni ali krajši delovni čas (7. točka 3. člena ZSDP).
10. Strnjen niz je odsotnost z dela v polnem trajanju posamezne vrste starševskega dopusta naenkrat, brez prekinitve (9. točka 3. člena ZSDP).

OBRAZEC S-1/2 - vloga za uveljavitev pravice
do očetovskega dopusta

REPUBLIKA SLOVENIJA
CENTER ZA SOCIALNO DELO

Št. spisa: 020-91-

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

(izpolni center za socialno delo)

VLOGA ZA UVELJAVITEV PRAVICE DO OČETOVSKEGA DOPUSTA

I. PODATKI O OČETU:

EMŠO:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

DŠ:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Priimek in ime: _____

Stalno prebivališče: _____

(ulica, hišna številka, kraj, poštna številka)

Začasno prebivališče: _____

(ulica, hišna številka, kraj, poštna številka)

Izobrazba: _____

(najvišja dosežena stopnja strokovne usposobljenosti oz. izobrazbe)

II. PODATKI O ZAPOSLOTITVI OČETA:

Zaposlitev: _____

(naziv in naslov delodajalca)

III. PODATKI O MATERI:

Priimek in ime: _____

EMŠO:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

IV. PODATKI O OTROKU:

Priimek in ime: _____

EMŠO:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

V. KORISTIL BOM:

a) Plačani očetovski dopust

1a. plačani očetovski dopust v strnjem nizudni (največ 15 dni v času porodniškega dopusta matere)

2a. plačani očetovski dopust po dnevihdni (največ 11 dni v času porodniškega dopusta matere)

b) Neplačani očetovski dopust

1b. neplačani očetovski dopust v strnjem nizu od.....do (največ 75 dni)

2b. neplačani očetovski dopust po dnevih od.....do (največ 52 dni)

S podpisom jamčim za resničnost podatkov.

Podpis vlagatelja: _____

V _____, dne _____

Če vlagatelj uveljavlja več pravic iz naslova zavarovanja za starševsko varstvo hkrati, izpolni vse podatke o vlagatelju le na vlogi, s katero uveljavlja prvo pravico, na vseh ostalih vlogah pa obvezno navede le priimek in ime vlagatelja ter EMŠO.

PRILoge (obkrožite):

- potrdilo o stalnem prebivališču; kot dokazilo se upoštevajo tudi podatki iz osebne izkaznice ali potnega lista
- potrdilo o začasnem prebivališču (če nima stalnega prebivališča v RS)
- potrdilo delodajalca o zaposlitvi na Prilogi št. S-2 (velja tudi za samozaposlene in kmete)
- izpisek iz rojstne matične knjige za otroka, iz katerega je razvidno, da je vlagatelj oče otroka, ali zapisnik o priznanju očetovstva

- izvleček iz evidence o vključitvi v zavarovanje za starševsko varstvo (od 1.1.2003 dalje)
- izvleček iz evidence o vključitvi v zavarovanje za pravico do nadomestila za čas zadržanosti z dela po predpisih o zdravstvenem zavarovanju, ki ga izda pristojna enota ZZSZ, v skladu s 119. členom zakona (v letu 2002 in sicer za tiste osebe, ki niso zaposlene pri delodajalcih in kmetih)
- izjavo očeta ali druge osebe, da varuje in neguje otroka na Prilogi št. S-8

Priloga št. S-5 – izjava matere ali očeta,
da uveljavlja pravico do DNVO sam/a

IZJAVA MATERE ALI OČETA

(če uveljavlja pravico do dopusta za nego in varstvo otroka samo eden od staršev)

Podpisana/i _____,
(priimek in ime matere oz. očeta)

EMŠO

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

stanujoč/a _____, mati/oče otroka
(ulica, hišna številka, kraj, poštna številka)

_____,
(priimek in ime otroka)

EMŠO

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

izjavljam, da bom v dogovoru z očetom/materjo _____ otroka
(priimek in ime očeta oziroma. matere)

uveljavljal/la pravico do dopusta za nego in varstvo otroka sam/a.

S podpisom jamčim za resničnost podatkov.

V _____, dne _____

Podpis matere oz. očeta:
