

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Dijana Kremenović

Problematika pravnega varstva delavcev zaradi nosečnosti in starševstva

Diplomsko delo

Ljubljana, 2012

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Dijana Kremenović

Mentorica: doc. dr. Barbara Rajgelj

Problematika pravnega varstva delavcev zaradi nosečnosti in starševstva

Diplomsko delo

Ljubljana, 2012

Zahvala

V prvi vrsti se zahvaljujem mentorici, doc. dr. Barbari Rajgelj, za strokovno podporo, vodstvo in smernice pri nastajanju diplomskega dela. Hvala tudi za pravno znanje, ki ste ga prenesli name v času študija.

Zahvala gre tudi mojim dragim staršem, bratu ter prijateljem za vso podporo, spodbude in ljubezen skozi vsa študijska leta.

In nenazadnje, posebna in največja hvala tebi, moj ljubljeni Marko, za razumevanje, potrpežljivost, neprecenljivo podporo in neizmerno ljubezen. Hvala, ker lepšaš in bogatiš moje življenje in ker verjameš, da zmorem prav vse ... PNP

Problematika pravnega varstva delavcev zaradi nosečnosti in starševstva

Zaradi razvoja gospodarstva po 2. svetovni vojni je v Evropi prišlo do pomanjkanja delovne sile, kar je spodbudilo množično vključevanje žensk na trg dela. Ženske tako niso bile več izključno matere in gospodinje, temveč so prevzele izvorno moško vlogo hranilca oz. sohranilca družine. Porast ženskega plačanega dela in s tem dvokariernih družin je pomenil nujno implementacijo različnih pravnih mehanizmov, ukrepov in zakonodaje, ki naj bi zaščitila starševske pravice (predvsem nosečnic in mater) na delovnem mestu. Diplomsko delo predstavlja in razčlenjuje pravne vire z delovno-pravnega področja, ki zagotavlja varstvo nosečnicam in staršem v Sloveniji ter v drugih državah članicah Evropske unije. Poleg pravnega vidika je predstavljeno tudi dejansko stanje v praksi na področju varstva nosečih delavk in staršev. Ker v Sloveniji sodne prakse o pojavnosti diskriminacije na omenjenem področju ne poznamo, mi vpogled v dejansko stanje nudita analiza Urada za enake možnosti ter anketna raziskava, katere izhodiščni problem je povezava med izgubo delovnega mesta in nosečnostjo oziroma nastopom porodniškega dopusta. Posebej je izpostavljen problem nepodaljševanja pogodb o zaposlitvi nosečim ženskam.

Ključne besede: nosečnost, starševstvo, delovna zakonodaja, starševski dopust, varstvo nosečih delavk in staršev v praksi.

Issue of legal protection of workers due to pregnancy and parenthood

The economic development after World War II in Europe brought labour shortage and consequently encouraged massive entry of women into the labour market. Women were no longer merely mothers and housewives. They assumed the typical male position of family's breadwinners or co-breadwinners. The increase of women's employment and thus families with employed parents urged for the implementation of various legal mechanisms, measures and legislation that would protect parental rights at the workplace (especially for pregnant women and mothers). The diploma thesis presents and examines legal sources in areas of labour legislation that ensure protection for pregnant women as well as parents in Slovenia and other EU member states. In addition to legal aspect the thesis describes the actual situation in practice in the field of protection of pregnant employees and parents. Since there is no case-law concerning the discrimination in above mentioned area in Slovenia, the only insight into the actual condition is the analysis carried out by Government Office for Equal Opportunities and the survey research which examines the link between losing a job and pregnancy or the beginning of maternity leave. The research in question highlights the issues regarding the renewal of contracts of pregnant mothers.

Keywords: pregnancy, parenthood, labour legislation, parental leave, protection for pregnant employees and parents in practice.

Kazalo vsebine

1	UVOD	7
1.1	Metode raziskovanja	8
1.2	Raziskovalna vprašanja	9
1.3	Predpostavke in omejitve pri preučevanju problema	9
2	STARŠEVSTVO IN DELO	10
3	MEDNARODNO-PRAVNA UREDITEV NOSEČNOSTI IN STARŠEVSTVA	12
3.1	Organizacija združenih narodov	13
3.1.1	Splošna deklaracija o človekovih pravicah	13
3.1.2	Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah	13
3.1.3	Mednarodni pakt o političnih in državljanskih pravicah	14
3.1.4	Konvencija o otrokovih pravicah	14
3.1.5	Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk	14
3.2	Mednarodna organizacija dela	15
3.2.1	Konvencija MOD št. 3	15
3.2.2	Konvencija MOD št. 103	16
3.2.3	Konvencija MOD št. 156	17
3.2.4	Konvencija MOD št. 158	18
3.3	Svet Evrope	19
3.3.1	Evropska socialna listina	19
3.4	Evropska unija	20
3.4.1	Direktiva 92/85/EGS	21
3.4.2	Direktiva 96/34/ES	24
4	VARSTVO DELAVCEV ZARADI NOSEČNOSTI IN STARŠEVSTVA V SLOVENSKI ZAKONODAJI	26
4.1	Ustava Republike Slovenije	26
4.2	Zakon o delovnih razmerjih	27
4.3	Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih	32
4.3.1	Starševski dopust	32
4.3.2	Starševsko nadomestilo	37
4.3.3	Pravica do krajšega delovnega časa in plačila prispevkov za socialno varnost	38
4.4	Zakon o varnosti in zdravju pri delu	39

4.5	Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, ter doječih delavk	40
5	UREDITEV STARŠEVSKEGA DOPUSTA V DRŽAVAH ČLANICAH EU	41
6	KRŠITEV PRAVIC DELAVCEV ZARADI NOSEČNOSTI IN STARŠEVSTVA	47
6.1	Analiza klicev na telefonsko številko Urada za enake možnosti	47
6.2	Ugotovitve anketne raziskave glede zlorabe instituta pogodbe o zaposlitvi za določen čas	49
7	SKLEPNE UGOTOVITVE	52
8	LITERATURA	57
	PRILOGA A: Tabelarni prikaz najpomembnejših zakonov na področju varstva nosečnosti in starševstva v državah članicah EU	64

Kazalo tabel

Tabela 5.1: Prikaz ureditve starševskega dopusta v državah članicah EU	43
--	----

Kazalo grafov

Graf 6.1: Prikaz klicev v odstotkih glede na osebno okoliščino	48
Graf 6.2: Prikaz klicev v odstotkih glede na področje iz delovnega razmerja	48
Graf 6.3: Vrnitev na delovno mesto po izrabi porodniškega dopusta	51
Graf 6.4: Pojavnost diskriminacije (vzrok izgube zaposlitve)	51

1 UVOD

Delo in družina še danes za večino ljudi ostajata najpomembnejši vrednoti. Vendar zaradi stalnih sprememb in prilagajanja organizacij zahtevam globalne konkurence, so potrebe, kaj šele pravice nosečnic in staršev na trgu dela pogosto spregledane ter kršene.

Pomen problematike odnosa med delom in družino se je v zadnjih nekaj desetletjih večinoma povečal zaradi demografskih sprememb, predvsem pa zaradi hitrega porasta vključevanja žensk na trg dela (Černigoj Sadar in Vladimirov v Černigoj Sadar in drugi 2004, 262).

Eden od večjih premikov v sferi dela oziroma zaposlovanja, ki se je sicer začel množično dogajati že v modernih družbah, a je, v spremenjenih pogojih, tudi osnovna značilnost postmodernosti, je množično zaposlovanje žensk, kar je pomembno vplivalo tudi na spreminjanje družinskega poteka (Pascall in Fine v Švab 2001, 87). Ta fenomen je značilen za obdobje od 1960. leta dalje. Sicer pa naj bi bile ženske po mnenju zgodovinarjev vedno del proizvodnega procesa in plačanega dela, in sicer na dva načina: kot zaposlene (npr. v tovarnah) ter še bolj kot »nezaposlene« delavke, ki so plačano delo opravljale doma. Delo na domu so opravljale predvsem ženske delavskega razreda, saj moški dohodek pogosto ni dosegal eksistenčnega minimuma (Švab 2001, 88).

V času individualizirane družbe so predvsem ženske vse bolj ujete v dilemi, kako uskladiti delo in družino. Tudi, če imajo močno željo po otrocih, tej želji v času omejenih možnosti za zaposlitev in finančne negotovosti težko sledijo. Ženske se tako čedalje bolj zavedajo, da otrok omejuje njihove možnosti na delovnem mestu. To, kar je bilo še pred nekaj leti samo po sebi umevno – združitev družinskega in poklicnega življenja, je danes vprašljivo. Položaj žensk in odločitev za otroke sta danes zapletena bolj kot kadarkoli prej (Ule in Kuhar 2003, 61).

Družina je bila skozi vso zgodovino (praviloma in po potrebi) deležna pomoči ožje lokalne skupnosti. Pomoč je temeljila na vzajemnosti in solidarnosti, ki se je realizirala med člani skupnosti. Z razvojem kapitalizma in tržnega gospodarstva, ki je med drugim sprožil množično zaposlovanje žensk, pa je pomemben dejavnik pri skrbi za družine z otroki postala širša družbena skupnost, predvsem država s svojimi zakoni (Stropnik 1997, 12).

Nekdanji ameriški predsednik F. D. Roosevelt je dejal, da vloga države ni samo v tem, da s prisilnimi sredstvi zagotavlja izvajanje pravnega reda (država policist), temveč tudi v tem, da skrbi za blaginjo prebivalstva (država blaginje). Položaj posameznika ne more biti odvisen samo od njegovih sposobnosti oziroma dejavnosti – pomembno je, da država ustvarja razmere za blaginjo prebivalstva (Bubnov Škoberne in Strban 2010, 29).

Velik pomen in vlogo družine v družbi ter s tem potrebo po njenem varstvu priznavajo praktično vse države. Temeljna načela in potrebe po varstvu družine ter starševstva so potrjene s Splošno deklaracijo o človekovih pravicah, z Mednarodnim paktom o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, z Mednarodnim paktom o državljskih in političnih pravicah ter s Konvencijo o otrokovih pravicah (Belopavlovič in drugi 2003, 687).

Delovno-pravni in socialni vidik starševstva sta bila tako pri nas kot v tujini večinoma obravnavana s stališča varstva žensk med nosečnostjo in takoj po porodu. S tega vidika so bile v delovno-pravno zakonodajo vključene določbe o prepovedi nočnega dela, prepovedi nekaterih napornih, zdravju škodljivih in življenju nevarnih del itd. Kasneje, predvsem v času tranzicije, ko je stopnja zaposlenosti žensk naraščala, je postala nujna zaščita tistih delavk, ki imajo poleg poklicnih še družinske obveznosti (Belopavlovič in drugi 2003, 687).

Cilj diplomske naloge je preučiti, kako mednarodna in predvsem slovenska zakonodaja varuje nosečnice ter starše v delovnem razmerju in ali slovenska zakonodaja na delovno-pravnem področju predstavlja ustrezno podlago za uresničevanje enakega položaja nosečnic ter staršev v primerjavi z drugimi skupinami na trgu dela. Eden od ciljev in smotrov diplomske naloge je narediti primerjavo ureditve starševskega dopusta med državami članicami EU in na podlagi tega umestiti ter oceniti ustreznost slovenske zakonodaje na omenjenem področju. V zadnjem delu diplomskega dela želim raziskati, ali obstaja razkorak med deklarativnim varstvom delavcev zaradi nosečnosti in starševstva ter dejanskim stanjem v praksi v slovenskem prostoru (pojav morebitne diskriminacije).

1.1 Metode raziskovanja

V teoretičnem delu diplomske naloge bom uporabila deskriptivno metodo, torej metodo opisovanja dejstev, odnosov in procesov, ter komparativno metodo. S pomočjo deskriptivne ali opisne metode bom analizirala primarne (relevantni pravni viri) ter različne sekundarne vire (monografske publikacije, znanstveni članki ...), ki varujejo nosečnice in starše v

delovnem razmerju. Opisu in analizi mednarodnih pravnih aktov ter pravnega varstva v slovenski zakonodaji sledi primerjalna metoda, s katero bom prikazala primerjavo ureditve starševskega dopusta v Sloveniji in ostalih članicah Evropske unije. V zadnjem delu diplomske naloge bom uporabila metodo analize in pojasnjevanja že objavljenih podatkov (sekundarna analiza), ki bodo prikazali dejansko stanje v praksi na področju varstva delavcev zaradi nosečnosti in starševstva.

1.2 Raziskovalna vprašanja

RV 1: Ali slovenska zakonodaja na delovno-pravnem področju v zadostni meri ščiti pravice nosečih delavk in staršev?

RV 2: Ali je slovenska zakonodajna ureditev starševskega dopusta glede na druge države članice EU družini prijazna?

RV 3: Ali obstaja razkorak med deklarativnim varstvom delavcev zaradi nosečnosti in starševstva ter dejanskim stanjem v praksi?

1.3 Predpostavke in omejitve pri preučevanju problema

Predpostavljam, da v času nastajanja diplomske naloge ne bo prišlo do sprememb in dopolnitev tujih ter domačih zakonov, ki urejajo varstvo nosečnic in staršev v delovnem razmerju, in zakonov, ki vsebujejo ter urejajo pravico do starševskega dopusta. Preučevanje te pravice v državah članicah EU temelji predvsem na viru iz leta 2007 oz. 2009; zaradi tega ne izključujem možnosti, da se je do trenutka, ko je diplomska naloga začela nastajati, zakonodaja na omenjenem področju spremenila. Pri preučitvi in raziskovanju dejanskega varstva nosečnic ter staršev v delovnem razmerju bom pri pridobivanju relevantnih podatkov omejena na že objavljene rezultate analize in anketne raziskave, saj slovenske sodne prakse na področju varstva delavcev zaradi nosečnosti in starševstva (še) ne poznamo.

2 STARŠEVSTVO IN DELO

Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji opredeljuje družino kot življenjsko skupnost staršev in otrok. Družina predstavlja primarni prostor, ki daje optimalne možnosti za socialni in emocionalni razvoj otrok ter nosi odgovornost za njihovo blaginjo. Poleg tega ima družina pomembno vlogo pri ohranjanju kohezije družbe in kot pomembna proizvodna ter potrošniška enota vpliva tudi na gospodarski razvoj družbe (Ur. l. RS 40/1993).

Vedno več je žensk, ki se ne odloči za vlogo matere in ideologija obveznega materinstva izgublja pomembnost. Bolj kot za odklanjanje materinske vloge gre verjetno bolj za spreminjanje prioritete v življenju posameznic in za časovno fleksibilizacijo možnosti odločanja za materinstvo, ki se največkrat kaže kot odločitev za materinstvo v kasnejših letih. V povprečju imajo tako ženske vedno manj otrok¹. Z zniževanjem rodnosti se hkrati spreminja (zvišuje) tudi povprečna starost žensk ob rojstvu prvega otroka². Odlaganje materinstva oz. starševstva ni zgolj posledica svobodne odločitve žensk, kot bi se morda zdelo na prvi pogled, temveč je pogojeno tudi z objektivnimi pogoji. V zadnjem času je predvsem za ženske vse bolj pereč problem usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti. Zaradi tega so za odločitev za starševstvo pomembni predvsem zagotovljeni dobri pogoji za usklajevanje dela in družine (Švab v Rener in drugi 2006, 72–75).

»Usklajevanje dela in drugih področij življenja ali na kratko uravnoteženje dela in življenja (angl. *work-life balance*) pomeni prožnost, pridobivanje in vzpostavljanje smiselnega ravnotežja med časom ter različnimi oblikami investicij (vložkov) na tak način, da lahko opravljamo svoje delo učinkovito, hkrati pa imamo dovolj časa za druge pomembne stvari v življenju, kot so družina, skupnost, hobiji, učenje in različne druge dejavnosti v prostem času (Černigoj Sadar in Lewis v Černigoj Sadar in drugi 2004, 260)«.

Glede na to, da se je struktura dela in družine spremenila, je usklajevanje dela in družinskih obveznosti postal ključen problem za starše. V preteklosti sta bili plačano delo in skrb za otroke jasno ločeni sferi. Z delovno aktivnostjo obeh staršev je ta meja med obema sferama s

¹ Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije (SURS) ima ženska v povprečju 1,51 otrok (SURS 2011a).

² Povprečna starost žensk ob rojstvu prvega otroka je v letu 2008 preseгла starost 30 let, leta 2009 pa je bila ženska ob rojstvu prvega otroka stara 30,1 leta (SURS 2011b).

časom postajala vedno bolj zabrisana. Večina staršev, predvsem žensk, je zato danes dvojno obremenjenih s plačanim delom in neplačanim skrbstvenim ter gospodinjskim delom (Chung v Drobnič in Guillén, 2011, 42).

Ženske so namreč še vedno tiste, ki kljub visoki delovni aktivnosti (le-ta po podatkih Eurostata za leto 2011 znaša 64,8 odstotkov, kar je nad povprečjem EU), prevzemajo večino skrbi za otroke in posledično izkoristijo večji del starševskega dopusta, namenjenega obema staršema (Eurostat 2012; Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2006, 733). To lahko pomeni, da so pogosteje žrtev diskriminacije oziroma žrtev kršitve pravic, določenimi z mednarodnimi akti, ustavo ter zakoni.

Nekateri najpomembnejši mednarodni pravni viri, ki so pomembno vplivali na oblikovanje slovenske zakonodaje na področju dela in starševstva, so predstavljeni v naslednjem poglavju.

3 MEDNARODNO-PРАВNA UREDITEV NOSEČNOSTI IN STARŠEVSTVA

Mednarodno pravo ureja razmerja med državami in med državami ter mednarodnimi organizacijami. Mednarodno pravo se oblikuje in razvija predvsem na podlagi različnih mednarodnih pogodb oziroma sporazumov (paktov, konvencij itd.), mednarodnih običajev, splošno utrjenih mednarodnih načel in drugih virov (Pavčnik in drugi 2006, 83).

Vodovnik (2003, 31) definira mednarodno pravo kot množico pravnih norm, ki jih oblikujeta dve ali več držav in katerih veljavnost praviloma sega preko meja posameznih držav. Ta opredelitev velja tudi za področje delovnega prava.

Mednarodno delovno pravo se je začelo oblikovati sredi 19. stoletja. Oblikovanje mednarodne delovne zakonodaje je bilo po eni strani rezultat vedno bolj organiziranega delavskega gibanja, po drugi strani pa rezultat nasprotovanja ureditve delovnih razmerij na nacionalni ravni. Mednarodno delovno pravo danes opredeljujemo kot tisti del prava, ki ga tvorijo mednarodne norme; le-te pa na univerzalni ali regionalni ravni (dvostranski in večstranski pravni viri) urejajo položaj delavcev in njihovo socialno varnost (Končar 1993, 11–16).

Ustava Republike Slovenije v 8. členu določa, da morajo biti zakoni in drugi predpisi slovenske zakonodaje v skladu s splošno veljavnimi načeli mednarodnega prava ter z mednarodnimi pogodbami, ki obvezujejo Slovenijo. Ratificirane in objavljene mednarodne pogodbe se uporabljajo neposredno. To pomeni, da z ratifikacijo in objavo postanejo del slovenskega notranjega pravnega reda (Kaučič in Grad 2008, 85).

Sprejetje norm o enakopravnem obravnavanju moških in žensk na mednarodno-pravnem področju po drugi svetovni vojni je prispevalo k pravni enakopravnosti obeh spolov na vseh področjih prava, tako tudi v delovnem pravu. Vse pomembne mednarodne organizacije, kot so: Organizacija združenih narodov (OZN), Mednarodna organizacija dela (MOD), Svet Evrope (SE) in Evropska unija (EU) so sprejele različne ukrepe na tem področju (Rechberger in Žnidaršič 2000, I). Prve mednarodne norme s področja dela niso pomenile kodifikacije nacionalnih zakonodaj, temveč je bila za proces oblikovanja mednarodnega delovnega prava značilna ravno obratna pot. Prve mednarodne norme so bile sprejete pred marsikatero nacionalno zakonodajo in so bile tako nepogrešljiv pogoj za oblikovanje, obstoj ter razvoj

nacionalnih zakonodaj (Končar 1993, 11). V nadaljevanju bom predstavila predvsem tiste mednarodno-pravne akte³, ki urejajo področje materinstva in starševstva, hkrati pa predstavljajo temelj slovenske delovne zakonodaje na tem področju.

3.1 Organizacija združenih narodov

Najpomembnejši akti OZN, ki urejajo področje varovanja materinstva in starševstva so: Splošna deklaracija o človekovih pravicah iz leta 1948; Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah iz leta 1966; Mednarodni pakt o političnih in državljskih pravicah iz leta 1966; Konvencija o otrokovih pravicah iz leta 1989; Konvencija o odpravi vseh vrst diskriminacije žensk iz leta 1979.

3.1.1 Splošna deklaracija o človekovih pravicah

Splošna deklaracija o človekovih pravicah je bila sprejeta in razglašena s strani Generalne skupščine Združenih narodov 10. decembra 1948 z resolucijo št. 217 A (III). Deklaracija ni pomembna samo zaradi opredelitve splošnih načel glede spoštovanja človekovih pravic in opredelitve temeljnih človekovih pravic (npr. pravica do življenja, svobode, osebne nedotakljivosti, izobraževanja, primerne življenjske ravni, svobode govora in mišljenja itd.), ampak predvsem zaradi dejstva, da so mnogi kasnejši mednarodni dokumenti, ustanovne listine drugih regionalnih medvladnih mednarodnih organizacij in nacionalna zakonodaja v posameznih državah sledili načelom in pravicam, kot jih je opredelila deklaracija (Šabič in Roter v Cerar in drugi 2002, 39–40). Družina je po deklaraciji naravna in temeljna celica družbe, ki ima pravico do družbenega in državnega varstva. Drugi odstavek 25. člena te deklaracije (1948) določa, da sta materinstvo in otroštvo upravičena do posebne skrbi ter pomoči. Načela, ki jih razglša deklaracija, niso obvezujoča, ampak imajo velik moralen vpliv.

3.1.2 Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah

Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah je Generalna skupščina Združenih narodov sprejela 16. decembra 1966, v veljavo pa je stopil 3. januarja 1976. Pakt zavezuje države pogodbenice k zagotavljanju ekonomskih, socialnih in kulturnih pravic.

³ Mednarodno-pravni akti so univerzalni akti mednarodnih organizacij (zlasti ustanovitveni akti, akti, konvencije in priporočila) ter večstranske (multilateralne) in dvostranske (bilateralne) mednarodne pogodbe (Vodovnik 2003, 160).

Glede na njegovo splošnost in vplivnost je zagotovo drugi najpomembnejši pravni akt, ki varuje družino ter matere (Rechberger in Žnidaršič 2000, II). Po določitvi tega pakta (1976a) mora biti družina, ki je naravni in temeljni sestavni del družbe, deležna čim širšega varstva ter pomoči, zlasti pri njeni ustanovitvi in dokler je odgovorna za preživljanje ter vzgojo otrok. Prav tako morajo biti matere primeren čas pred rojstvom in po rojstvu otroka deležne posebnega varstva. Zaposlenim materam mora biti v tem času zagotovljen plačan dopust ali dopust z ustreznimi prejemki, ki izhajajo iz socialnega zavarovanja (10. člen).

3.1.3 Mednarodni pakt o političnih in državljanskih pravicah

Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah je Generalna skupščina Združenih narodov sprejela 16. decembra 1966, veljati pa je začel 23. marca leta 1976. 23. člen tega pakta določa, da je družina naravni in temeljni del družbe ter ima pravico do družbenega in državnega varstva (1976b).

3.1.4 Konvencija o otrokovih pravicah

Konvencija o otrokovih pravicah je bila sprejeta 20. novembra 1989, v veljavo pa je stopila 2. septembra 1990. Konvencija je najširše ratificirani mednarodno-pravni dokument s področja človekovih pravic, saj so jo ratificirale vse države, razen Somalije in ZDA (Ministrstvo RS za zunanje zadeve 2012). Konvencijo je Generalna skupščina Združenih narodov (1990) sprejela v prepričanju, da mora biti družini kot temeljni družbeni skupini, še posebej otrokom, namenjeno posebno varstvo in pomoč, da lahko v celoti prevzame svoje odgovornosti v družbi. Države pogodbenice so se zavezale, da bodo otroku zagotovile takšno varstvo in skrb kot je potrebno za njegovo blaginjo, upoštevajoč pravice in dolžnosti staršev ter da bodo v ta namen sprejele ustrezno zakonodajo in upravne ukrepe.

3.1.5 Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk

Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk je bila s strani Generalne skupščine Združenih narodov sprejeta 18. decembra 1979, veljati pa je začela 3. septembra 1981. Konvencija kot diskriminacijo žensk opredeljuje vsakršno razlikovanje, izključevanje ali omejevanje na podlagi spola, katerega posledica ali namen je ženskam ogroziti ali onemogočiti uresničevanje oz. uveljavljanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin ne glede na njihov zakonski stan, na podlagi enakopravnosti moških in žensk, na političnem, ekonomskem, socialnem ali kateremkoli drugem področju. Države pogodbenice se v tej

konvenciji zavezujejo, da bodo sprejele vse potrebne ukrepe za odpravo diskriminacije žensk na področju zaposlovanja. V 11. členu te konvencije je določena pravica do enakih možnosti za zaposlitev, vključno z uporabo enakih meril pri izbiri kandidatov. Države se tudi zavezujejo, da bodo sprejele ustrezne ukrepe za prepoved odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi nosečnosti ali porodniškega dopusta. Sprejeti morajo biti tudi ukrepi za uvedbo plačanega porodniškega dopusta ali podobnih socialnih pravic, ne da bi pri tem izgubile pravico do prejšnjega delovnega mesta, prejemkov na podlagi delovne dobe in socialnih prejemkov (1981).

3.2 Mednarodna organizacija dela

Ustanovitev Mednarodne organizacije dela (v nadaljevanju: MOD) je pomenila pomembno prelomnico v razvoju mednarodnega delovnega prava. Ustanovitev in delovanje te mednarodne organizacije je zagotovilo sistematično ter kontinuirano sprejemanje mednarodnih norm o delovnih razmerjih in socialni varnosti. Konvencije in priporočila te organizacije so bile ter še danes ostajajo najpomembnejši vir mednarodnega delovnega prava in mednarodnega prava socialne varnosti (Končar 1993, 13–14).

Najpomembnejše konvencije in priporočila⁴, ki urejajo varstvo materinstva ter starševstva in delavcev z družinskimi obveznostmi, so Konvencija MOD št. 3 o zaposlovanju žensk pred in po porodu iz leta 1919; le-ta je bila dvakrat revidirana, in sicer leta 1952 s Konvencijo MOD št. 103 o varstvu materinstva, le-ta pa je bila nato revidirana leta 2000 s Konvencijo MOD št. 183 o zaščiti materinstva – slednjo Slovenija ni ratificirala; Konvencija MOD št. 156 o delavcih z družinskimi obveznostmi iz leta 1981; Konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca iz leta 1982; Priporočilo MOD št. 95 o varstvu materinstva iz leta 1952 in Priporočilo MOD št. 165 o enakih možnostih delavcev in delavk ter o njihovem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi) iz leta 1981.

3.2.1 Konvencija MOD št. 3

Konvencija MOD št. 3 o zaposlovanju žensk pred in po porodu je bila sprejeta 28. novembra 1919 ter je začela veljati 13. junija 1921. Konvencijo je ratificiralo 33 držav, po načelu nasledstva tudi Republika Slovenija 29. maja 1992. Konvencija ni več aktualna, saj je bila kot

⁴ Priporočila se ne ratificirajo – Priporočilo št. 95 o varstvu materinstva je bilo sprejeto k ratificiranim konvencijam oz. h konvencijam, ki so bile objavljene v Uradnem listu nekdanje Jugoslavije do 30. decembra 1992 (Novak in drugi 2006, 610).

omenjeno dvakrat revidirana (Novak in drugi 2006, 408). Konvencija je zajemala le varstvo žensk, zaposlenih v industriji in trgovini (ne pa za neindustrijske poklice in poklice v kmetijstvu). Konvencija je zagotavljala pravico do šestih tednov porodniškega dopusta pred predvidenim rokom poroda in šest tednov po porodu. Določala je tudi pravico do prekinitve dela za določen čas (dva odmora po pol ure) zaradi dojenja (3. člen). V 4. členu te konvencije je določena prepoved izdaje obvestila o odpovedi delovnega razmerja v času porodniškega dopusta ali v času, ko bi odpovedni rok iztekel v času delavkine odsotnosti zaradi porodniškega dopusta (Mednarodna organizacija dela 1921).

3.2.2 Konvencija MOD št. 103

Konvencija MOD št. 103 o varstvu materinstva je bila sprejeta 28. junija 1952 in je začela veljati 7. septembra 1955. Konvencijo je ratificiralo 40 držav, Republika Slovenija je po načelu nasledstva konvencijo v svoj pravni red prevzela 29. maja 1992. Konvencija MOD št. 103 pomeni revizijo Konvencije MOD št. 3 in je varstvo žensk razširila tudi na ženske, zaposlene v neindustrijskih dejavnostih, kmetijskih delih, hišnih delih in mezdnih delih v domači obrti (Novak in drugi 2006, 411). V 3. členu te konvencije je predvidena pravica do porodniškega dopusta (najmanj 12 tednov); del tega dopusta se mora obvezno izkoristiti po porodu. Trajanje obveznega dopusta po porodu določa nacionalna zakonodaja, mora pa trajati najmanj šest tednov. Konvencija predvideva tudi pravico do denarnega nadomestila in zdravniške nege; višino dajatve določa nacionalna zakonodaja in mora biti tolikšna, da jamči za popolno ter zdravo vzdrževanje ženske in njenega otroka (4. člen). Če ženska doji, je upravičena, da v ta namen prekine za eno ali več obdobj, katerih trajanje določa nacionalna zakonodaja. Prekinitve dela zaradi dojenja morajo biti vračunane v delavnik in kot takšne plačane, če tako določa nacionalna zakonodaja (5. člen). Konvencija predvideva tudi pravico do varstva zaposlitve. To pomeni (6. člen), da je odpoved v času porodniškega dopusta nezakonita, kakor tudi v primeru, če izteče odpovedni rok v času omenjene odsotnosti (Mednarodna organizacija dela 1955). Ta konvencija v primerjavi s Konvencijo MOD št. 3 podaljšuje minimalni dopust za šest tednov ter precizira pravico do denarnega nadomestila in zdravniške nege.

Konvencijo dopolnjuje istoimensko Priporočilo MOD št. 95 iz leta 1952. V priporočilu se priporoča podaljšanje minimalnega porodniškega dopusta v trajanju najmanj 14 tednov ter podaljšanje tega dopusta v primeru, če je le-to potrebno za zdravje matere in otroka. Priporoča

se tudi zvišanje porodniške podpore, katere višina naj bo stoddstotni prejšnji zaslužek ženske. Priporočilo se nanaša tudi na določbe v korist doječih mater, na varstvo zaposlitve ter na varstvo zdravja žensk v času materinstva (nadurno delo, nočno delo in zdravju škodljivo delo) (Mednarodna organizacija dela 1952).

Konvencija MOD št. 183 o varstvu materinstva iz leta 2000 je najnovejša revidirana konvencija, ki je Slovenija ni ratificirala. Ta Konvencija porodniški dopust še podaljšuje, in sicer na najmanj 14 tednov, vsebuje pa tudi določbe o nediskriminaciji, povezane z varstvom zaposlitve (vsaka članica z ratifikacijo sprejme ukrepe, s katerimi zagotovi, da materinstvo ne bo vir diskriminacije pri zaposlovanju) (Novak in drugi 2006, 415).

3.2.3 Konvencija MOD št. 156

Konvencija MOD št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk ter njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi) je bila sprejeta 23. junija 1981, v veljavo pa je prišla 11. avgusta 1983. Slovenijo zavezuje na podlagi pravnega nasledstva, saj jo je ratificirala že nekdanja Jugoslavija leta 1987. Konvencija izhaja iz usmeritve, da naj moški in ženske nosijo enake odgovornosti do svojih otrok ter tako prevzamejo enak delež pri družinskih obveznostih (Novak in drugi 2006, 129). Konvencija (Mednarodna organizacija dela 1981) se uporablja za delavce in delavke z obveznostmi do svojih otrok ter za delavce in delavke z obveznostmi do drugih članov njihove ožje družine, ki jim je potrebna njihova nega in pomoč, če te obveznosti omejujejo njihove možnosti za pripravo, vključitev, sodelovanje ali napredovanje v gospodarski dejavnosti (velja za vse panoge gospodarskih dejavnosti in za vse kategorije delavcev) (1. in 2. člen). Države, ki so ratificirale to konvencijo, se obvezujejo, da v svoji nacionalni politiki opredelijo za cilj, da osebam z družinskimi obveznostmi, ki delajo ali želijo delati, omogoči, da uveljavijo svojo pravico do tega, da bi dejansko dosegli enakost glede možnosti delavk ter delavcev in njihovega obravnavanja (3. člen). Da bi dosegli enakost glede možnosti delavcev in delavk ter njihovega obravnavanja, je potrebno, da države podpisnice sprejmejo ukrepe (v skladu z nacionalnimi razmerami in možnostmi), ki delavcem z družinskimi obveznostmi omogočajo uresničevanje pravice do proste izbire zaposlitve in upoštevajo njihove potrebe glede pogojev za zaposlitev ter socialnega varstva (4. člen). Sprejeti je potrebno tudi ukrepe, ki bodo delavcem z družinskimi obveznostmi omogočili, da se vključijo ter ostanejo vključeni v delo tudi po odsotnosti zaradi teh obveznosti. Družinske

obveznosti (tudi nosečnost) ne smejo biti utemeljen razlog za prenehanje delovnega razmerja (7. in 8. člen). Konvencijo spremlja in dopolnjuje istoimensko Priporočilo št. 165.

Priporočilo MOD št. 165 o enakih možnostih delavcev in delavk ter njihovem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi) pomembno dopolnjuje Konvencijo MOD št. 156. Vsebuje številne, bolj ali manj konkretno opredeljene ukrepe z namenom uveljavitve enakosti možnosti in obravnavanja delavcev ter delavk z družinskimi obveznostmi na področju dela. V priporočilu je dodana zahteva o preprečevanju posredne in neposredne diskriminacije na podlagi zakonskega stanu ali družinskih obveznosti (7. člen). Poglavje, ki zajema področje zaposlovanja in usposabljanja, omenja plačan dopust za izobraževanje; splošne in posebne službe v pomoč pri (ponovni) zaposlitvi; enake možnosti in obravnavanje pri pripravi na zaposlitev, dostopu do zaposlitve, napredovanju in varstvu zaposlitve ter izrecno določbo, da zakonski stan, družinske razmere ali družinske obveznosti ne smejo biti tehten razlog za zavrnitev zaposlitve ali prenehanje delovnega razmerja (12.–16.člen). Priporočilo v 4. poglavju omenja tudi postopno skrajševanje delovnega časa in nadur ter prožnejšo ureditev delovnega časa, počitkov in praznikov; upoštevanje družinskih obveznosti pri razporeditvi v drugi kraj, izmene ali nočno delo; posebna pozornost je namenjena varstvu v zvezi s tako imenovanimi atipičnimi zaposlitvami, kot so delo s krajšim delovnim časom, delo na domu ali delo za določen čas; pravica do starševskega dopusta itd. (Mednarodna organizacija dela 1981).

3.2.4 Konvencija MOD št. 158

Konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca, je bila sprejeta 22. junija 1982 in je začela veljati 23. novembra 1985. Glavni namen konvencije (Mednarodna organizacija dela 1985) je varstvo zoper prenehanje delovnega razmerja na pobudo delodajalca brez utemeljenega razloga. 4. člen določa, da delovno razmerje ne sme prenehati, če za to ni resnega razloga v zvezi s sposobnostjo ali z obnašanjem delavca ali delavke. Konvencija našteva razloge, ki jih ni mogoče šteti za veljavne razloge za prenehanje delovnega razmerja, med drugimi tudi spol, zakonski status, družinske obveznosti, nosečnost in odsotnost z dela zaradi porodniškega dopusta (4. in 5. odstavek 4. člena). Nadalje je določen postopek pred ali med prenehanjem delovnega razmerja (pravica do obrambe) in pritožbeni postopek zaradi prenehanja delovnega razmerja (pravica do pritožbe pri nepristranskem organu, kot je sodišče, delovno sodišče, arbitražni komite ali arbiter). Na

podlagi določil konvencije delavec oz. delavka ne nosi bremena dokazovanja, da je bil razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi utemeljen, temveč to breme nosi delodajalec (7. in 8. člen).

Ob univerzalnih aktih MOD so z vidika mednarodnega prava pomembni tudi akti regionalnih mednarodnih organizacij in v Evropi gre na prvem mestu omeniti akte Sveta Evrope (Vodovnik 2003, 33).

3.3 Svet Evrope

Najpomembnejši dosežek Sveta Evrope pri uresničevanju temeljnega cilja, to je varovanje človekovih pravic, je Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (tako imenovana Evropska konvencija o človekovih pravicah), ki temelji na Splošni deklaraciji človekovih pravic OZN iz leta 1948 (Cerar in drugi 2002, 50). Svet Evrope je sprejel tudi več mednarodno-pravnih aktov, ki so pomemben vir delovnega prava in prava socialne varnosti, med katerimi je najpomembnejša Evropska socialna listina (spremenjena).

3.3.1 Evropska socialna listina

Evropska socialna listina (spremenjena) je bila sprejeta 3. maja leta 1996 v Strasbourgu in je prišla v veljavo leta 1999. Istega leta jo je ratificirala tudi Republika Slovenija⁵. Evropska socialna listina – spremenjena opredeljuje osnovne pravice delavcev, kot so pravica do dela, pravica do združevanja delodajalcev in delojemalcev, pravica do kolektivnih pogajanj, pravica do varnih in zdravih delovnih pogojev, pravica otrok in mladostnikov do varstva, pravica zaposlenih žensk do porodniškega varstva, pravica družine do socialnega, pravnega in ekonomskega varstva, pravica delavcev z družinskimi obveznostmi do enakih možnosti in enakega obravnavanja itd. (Svet Evrope 1999).

Na področje varstva delavcev zaradi nosečnosti in starševstva se nanašata predvsem 8. in 27. člen Evropske socialne listine (spremenjene). 8. člen te listine tako določa pravico zaposlenih žensk do porodniškega dopusta. Da bi se zagotovilo učinkovito uresničevanje te pravice, so se pogodbenice zavezale, da s plačanim dopustom z ustreznimi nadomestili iz socialnega zavarovanja ali z nadomestili iz javnih sredstev zaposlenim ženskam omogočijo, da pred porodom in po njem dobijo najmanj štirinajst tednov dopusta; in da se šteje kot nezakonito, če

⁵ Republika Slovenija je z Zakonom o ratifikaciji Evropske socialne listine – spremenjene (MESL) prevzela obveznosti iz vseh 31. členov, razen 1. in 4. točko 13. člena MESL ter 2. točko 18. člena MESL (Ministrstvo za delo, družino in zunanje zadeve 2012).

delodajalec delavko o prenehanju delovnega razmerja po tem, ko ga le-ta obvesti o svoji nosečnosti in do konca njenega porodniškega dopusta, ali če jo obvesti o prenehanju delovnega razmerja ob takem času, da bi odpust začel veljati v tem obdobju; da materam, ki dojijo, omogočijo primerno dolg odmor v ta namen; da s predpisi uredijo zaposlitev nosečnic, porodnic in doječih mater glede nočnega dela; da prepovejo zaposlitev nosečnic, porodnic in doječih mater v podzemeljskem rudarjenju in vseh drugi delih, ki so neprimerna, ker so nevarna, nezdrava ali prenaporna.

S 27. členom so se pogodbenice zavezale k zagotavljanju uresničevanja pravice do enakih možnosti delavcev in delavk z družinskimi obveznostmi. To pomeni sprejeti ustrezne ukrepe, ki bodo delavcem z družinskimi obveznostmi omogočili, da se zaposlijo in ostanejo zaposleni, se ponovno zaposlijo po odsotnosti zaradi družinskih obveznosti, vključno z ukrepi na področju poklicnega usmerjanja in usposabljanja; da upoštevajo njihove potrebe glede pogojev zaposlovanja in socialnega varstva; da razvijajo javne ali zasebne službe, zlasti službe za dnevno otroško varstvo in druge oblike otroškega varstva; da vsak od staršev, v obdobju po porodniškem dopustu, dobi možnost izkoristiti starševski dopust za nego otroka, katerega trajanje in pogoje je potrebno določiti z državno zakonodajo, s kolektivnimi pogodbami in prakso; da se zagotovi, da družinske obveznosti same po sebi niso veljaven razlog za prenehanje delovnega razmerja.

3.4 Evropska unija

Organi EU sprejemajo na različnih področjih, vključno s področjem delovnih in socialnih razmerij, direktive, ki nimajo neposredne urejevalne funkcije. Direktiva je za vsako državo članico (na katero je naslovljena) zavezujoča glede cilja, ki ga je potrebno doseči, način uresničevanja ciljev EU pa prepušča nacionalnim organom v okviru notranjih pravnih redov držav članic (Vodovnik 2003, 33). Najpomembnejši direktivi, ki urejata področje varstva nosečnic in staršev v delovnih ter socialnih razmerjih, sta Direktiva 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk ter delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, ter Direktiva 96/34/ES o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC.

3.4.1 Direktiva 92/85/EGS

Direktiva Sveta 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk ter delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, je bila podpisana 19. oktobra 1992 v Luxembourg. Direktiva (Svet Evropske unije 1992) ne sme učinkovati tako, da znižuje raven varstva, zagotovljenega nosečim delavkam, delavkam, ki so pred kratkim rodile, ter delavkam, ki dojijo, v primerjavi z obstoječim položajem v vsaki državi članici. Direktiva opredeljuje nosečo delavko, delavko, ki je pred kratkim rodila ter delavko, ki doji kot tisto delavko, ki jo za tako šteje nacionalna zakonodaja in/ali nacionalna praksa in ki v skladu s to zakonodajo in/ali prakso obvesti svojega delodajalca o svojem stanju (2. člen).

Direktiva v 4. in 5. členu določa, da mora delodajalec za vse dejavnosti, pri katerih bi bile delavke lahko izpostavljene nevarnim kemičnim ali biološkim sredstvom, postopkom ali delovnim pogojem, naštetim v Prilogi I te direktive (ionizirajoče sevanje, izreden mraz ali vročina, delo, ki obremenjuje hrbtno-ledveni predel, ogljikov oksid itd.) oceniti naravo, stopnjo in trajanje izpostavitve ter se tako odločiti, katere ukrepe je potrebno sprejeti. S sprejetjem ukrepov se zagotovi, da se z začasno prilagoditvijo pogojev dela in/ali delovnega časa izogne izpostavljenost delavke takim tveganjem. Če to ni mogoče, je potrebno delavko prerazporediti na drugo delovno mesto. Če prerazporeditev na drugo delovno mesto zaradi tehničnih in/ali objektivnih razlogov ni izvedljiva ali pa za to ni utemeljenih razlogov, je delodajalec delavki dolžan omogočiti dopust v skladu z državno zakonodajo in/ali s prakso posamezne države članice za celotno obdobje, ki je potrebno za zagotovitev varovanja njenega zdravja. 6. člen direktive prav tako določa, da noseče delavke in delavke, ki dojijo, pod nobenimi pogoji ne smejo biti obvezane opravljati dela, za katera je bila v oceni ugotovljena nevarnost izpostavljenosti dejavnikom in delovnim pogojem, ki so navedeni v Prilogi II omenjene direktive, kot npr. delo v hiperbarnem ozračju (zaprti prostori pod pritiskom, podvodno potapljanje), podzemno rudarsko delo, delo s svincem in svinčevimi derivati, delo s toksoplazmo itd.

Države članice morajo z ustreznimi ukrepi zagotoviti, da omenjene delavke ne bodo zavezane opravljati nočno delo med nosečnostjo in v obdobju po porodu, katerega določi nacionalni organ, pristojen za varnost ter zdravje, ob predložitvi zdravniškega spričevala. V skladu z nacionalno zakonodajo in/ali s prakso pa je dopustna možnost premestitve na delo podnevi ali

dopust ali podaljšanje porodniškega dopusta, kadar takšna premestitev tehnično in/ali objektivno ni izvedljiva oziroma je zaradi utemeljenih razlogov ni mogoče zahtevati (7. člen).

Direktiva daje omenjenim delavkam tudi pravico do neprekinjenega porodniškega dopusta, ki naj bi trajal vsaj 14 tednov in je razporejen pred in/ali po porodu v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali s prakso. Porodniški dopust mora vključevati obvezen porodniški dopust, ki traja vsaj dva tedna in je razporejen pred in/ali po porodu. Delavke, ki so noseče, imajo tudi pravico do odsotnosti z dela brez izgube plačila za zdravniške preglede pred porodom, če se morajo le-ti opraviti med delovnim časom. Direktiva delavkam zagotavlja tudi pravico do ohranitve plačila in/ali ustreznega nadomestila v primeru odsotnosti ali premestitve oziroma prilagoditve delovnih pogojev in/ali delovnega časa. Nadomestilo se šteje za ustrezno, če zagotavlja dohodek, ki je vsaj enak tistemu, ki bi ga delavka prejela v primeru prekinitve svojih dejavnosti zaradi razlogov, povezanih z njenim zdravstvenim stanjem (8. in 9. člen).

V skladu z 10. členom direktive morajo države članice zagotoviti varstvo pred odpovedjo delavk med obdobjem od začetka njihove nosečnosti do konca porodniškega dopusta, razen v izjemnih primerih, ki jih določa nacionalna zakonodaja. V kolikor je delavka v omenjenem obdobju odpuščena, mora delodajalec pisno navesti utemeljen razlog za njeno odpustitev. V primeru neutemeljene odpustitve in neizpolnjevanja obveznosti, ki izhajajo iz te direktive, so delavke upravičene do uveljavljanja njihovih pravic na pristojnem sodišču (v skladu z nacionalno zakonodajo) ali pred drugimi pristojnimi organi.

Na tem mestu je potrebno omeniti, da je bil 3. oktobra leta 2008 sprejet Predlog Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta o spremembi zgoraj omenjene Direktive Sveta 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk ter delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo. Cilj tega predloga (Evropski parlament in Svet Evropske unije 2008) je izboljšati obstoječe varstvo omenjenih delavk, prav tako pa naj bi prispeval k boljšemu usklajevanju poklicnega in družinskega življenja.

Republika Slovenija načeloma podpira predlog direktive, vendar nasprotuje predlaganim določbam v zvezi s porodniškim dopustom, ki je opredeljen v 1. členu. Le-ta namreč določa, da se lahko ženska sama odloči, kdaj bo izkoristila porodniški dopust ter posledično, ali bo porodniški dopust sploh koristila pred predvidenim datumom poroda. Ta predvidena določba je z vidika slovenske zakonodaje sporna, saj je v Republiki Sloveniji uzakonjena obveznost

nastopa porodniškega dopusta štiri tedne (28 dni) pred predvidenim datumom poroda. To je pomembno tako za varnost in zdravje delavke, kot tudi za otroka (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2009).

Predlog nadalje predvideva daljše minimalno trajanje porodniškega dopusta, ki se podaljša s 14 na 18 tednov. Če sledimo tolmačenju Evropske komisije, ki kot porodniški dopust v kontekstu te direktive šteje samo dopust, namenjen izključno materam, in ne dopust, ki je namenjen enemu od staršev, potem slovenska zakonodaja ne izpolnjuje tega pogoja. Le-ta namreč predvideva 105 dni (15 tednov) porodniškega dopusta, ki je namenjen izključno materi otroka. V to obdobje so vključeni štirje tedni (28 dni), ki jih mora mati izkoristiti pred datumom poroda. Po poteku porodniškega dopusta zakonodaja predvideva še pravico do dodatnih 260 dni dopusta za nego in varstvo otroka. Slovenija tako nasprotuje predlogu direktive v delih, ki se nanašajo na novo ureditev porodniškega dopusta. Le-ta je namreč sporna z vidika zagotavljanja varnosti in zdravja matere ter otroka in bi pomenila omejevanje enakih možnosti moških in žensk oziroma očetov ter mater, kar ni v skladu s težnjo nacionalne zakonodaje po večji vključenosti očetov v nego in varstvo otrok. V kolikor bi do sprejetja predloga direktive prišlo, bi to pomenilo spreminjanje slovenske zakonodaje na področju, ki velja za enega izmed najbolj naklonjenih materi in otroku v Evropi; poleg tega zagotavlja visoko stopnjo enakopravnosti moških in žensk (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2009).

Predlog direktive predvideva tudi spremembo 10. člena (Prepoved odpusta); predlog je, da bi bile med porodniškim dopustom prepovedane vse priprave na morebiten odpust delavke, ki ni povezan s posebnimi okoliščinami. Glede na veljavno direktivo mora delodajalec pisno navesti utemeljene razloge za odpust le, če je ženska na porodniškem dopustu. Sprememba direktive naj bi to dolžnost delodajalca razširila na primere, v katerih je delavka odpuščena v obdobju šestih mesecev po koncu porodniškega dopusta, če delavka takšno pisno obrazložitev zahteva. Sprememba direktive bi prinesla tudi nekatere dodatne pravice, ki izhajajo iz delovnega razmerja, kot je pravica delavke, da se po izteku porodniškega dopusta vrne na isto ali enakovredno delovno mesto z nespremenjenimi (ne slabšimi) pogoji in pravica do vseh izboljšav delovnih pogojev, do katerih bi bila upravičena med svojo odsotnostjo. Prav tako ima delavka pravico, da med porodniškim dopustom ali po vrnitvi z njega delodajalca prosi za prilagoditev delovnih pogojev in urnika novim družinskim razmeram. Podrobna pravila v

zvezi z uveljavljanjem te pravice naj bi določile države članice, vendar delodajalec ni obvezan, da prošnji tudi ugotodi (Evropski parlament in Svet Evropske unije 2008).

3.4.2 Direktiva 96/34/ES

Direktiva Sveta 96/34/ES o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC, je bila podpisana 3. junija 1996 v Luxembourg. Namen te direktive je uveljaviti okvirni sporazum o starševskem dopustu, ki je bil sprejet 14. decembra 1995 med splošnimi medpanožnimi organizacijami, kot so UNICE (Zveza industrijskih in delodajalskih organizacij Evrope), CEEP (Evropski center podjetij v javnem solastništvu in podjetij v splošnem gospodarskem interesu) in ETUC (Evropska sindikalna konfederacija). V preambuli direktive je zapisano, da okvirni sporazum predstavlja pobudo omenjenih organizacij, da se minimalni pogoji glede starševskega dopusta in prostih delovnih ur v primeru višje sile določijo kot pomembni dejavniki pri usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti obeh staršev ter pri spodbujanju enakih možnosti in enakega obravnavanja moških ter žensk (Svet Evropske unije 1996).

Direktiva podeljuje pravico delavcem in delavkam individualno; prav tako govori o neprenosljivi pravici do starševskega dopusta v primeru rojstva ali posvojitve otroka, in sicer najmanj tri mesece ter do določene starosti (največ osem let), ki jo določi država članica in/ali uprava in delavci. Starševski dopust se dodeli za polni delovni čas ali za polovični čas, po vnaprej določenih časovnih intervalih ali po izbiri posameznika. Da bi se zagotovila izraba pravice do starševskega dopusta, morajo države članice v skladu z nacionalno zakonodajo, s kolektivno pogodbo ali prakso sprejeti ukrepe, ki delavce ščitijo pred odpustom zaradi odhoda na porodniški oz. starševski dopust. Po zaključku starševskega dopusta so delavci upravičeni do tega, da se vrnejo na isto, enakovredno ali podobno delovno mesto, ki je v skladu s pogodbo o zaposlitvi. Z direktivo je urejeno tudi področje prostih delovnih ur v primeru višje sile za nujne družinske obveznosti, v primeru bolezni ali nesreče, ter državam članicam in/ali upravi in delavcem nalaga, da sprejmejo ustrezne ukrepe, ki bodo delavcem omogočili izrabo te pravice. Pomembno je omeniti, da direktiva dopušča možnost, da države članice sprejmejo in uporabijo ugodnejše določbe od tistih, ki so navedene v njej (Svet Evropske unije 1996).

Na tem mestu je pomembno vedeti, da je bila 30. julija 2009 sprejeta Predlog Direktiva Sveta o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med

BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC, ter o razveljavitvi Direktive Sveta 96/34/ES. Namen predloga je pravna uveljavitev revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega 18. junija 2009 med evropskimi medpanožnimi socialnimi partnerji BUSINESSEUROPE (Konfederacija evropskih gospodarskih združenj; prej UNICE), UEAPME (Evropsko združenje obrti, malih in srednje velikih podjetij), CEEP (Evropski center delodajalcev in podjetij, ki zagotavljajo javne storitve) in ETUC (Evropska konfederacija sindikatov). Revidirani okvirni sporazum bo tako nadomestil prejšnji sporazum, sprejet 14. decembra 1995, in s tem razveljavil Direktivo 96/34/ES, ki je zagotavljala pravno uveljavitev tega sporazuma (Svet Evropske unije 2009).

Revidirani sporazum tako podaljšuje individualno pravico delavke in delavca s tri na štiri mesece starševskega dopusta ter uvaja številne izboljšave v zvezi z izvajanjem te pravice. Sporazum delavce ščiti pred diskriminacijo zaradi prošnje za starševski dopust ali njegove izrabe, tako da prepoveduje vse oblike manj ugodne obravnave in ne le odpustitve iz tega razloga. Delavcem se dodeli tudi pravica, da po izteku starševskega dopusta in vrnitvi na delovno mesto zahtevajo prilagoditev delovnega časa in/ali vzorcev za določeno obdobje, v kolikor se jim zdi to potrebno. Člen, ki se nanaša na izraba pravice do prostih delovnih ur v primeru višje sile za nujne družinske obveznosti v primeru bolezni ali nesreče, se z revidiranim sporazumom ne spremeni (Svet Evropske unije 2009).

Svet Evropske unije (2010) je tako 8. marca 2010 sprejel Direktivo Sveta 2010/18/EU o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC, ter o razveljavitvi Direktive 96/34/ES. S to direktivo začne učinkovati revidirani okvirni sporazum, sklenjen 18. junija 2009. 3. člen direktive tako določa, da morajo države članice sprejeti in uveljaviti potrebne zakone ter druge predpise, oziroma zagotoviti, da socialni partnerji uvedejo zahtevane ukrepe s sporazumom najpozneje do 8. marca 2012.

4 VARSTVO DELAVCEV ZARADI NOSEČNOSTI IN STARŠEVSTVA V SLOVENSKI ZAKONODAJI

4.1 Ustava Republike Slovenije

Ustava je temeljni in najvišji splošni pravni akt z največjo pravno veljavo v pravnem redu države. Zato morajo biti z ustavo usklajeni vsi drugi pravni akti, ki sestavljajo pravni red države (Kaučič in Grad 2008, 27).

V splošnih določbah Ustave Republike Slovenije (v nadaljevanju URS, Ur. l. RS 33/1991) je opredeljeno, da je Slovenija demokratična (1. člen) ter pravna in socialna država (2. člen). Na temelju te določbe, ki določa temeljno izhodišče za delovanje države, mora država skrbeti za socialne potrebe in interese oziroma za socialno zaščito prebivalstva (Bubnov Škoberne in Strban 2010, 178).

Pojem socialne države (angl. *social state*) se je uveljavil šele v novejšem času, ko so spremenjene družbene in ekonomske razmere zahtevale, da opravlja celo vrsto dejavnosti, ki naj bi zagotovile višjo stopnjo socialnosti oziroma tako imenovano ljudsko blaginjo (Kaučič in Grad 2008, 76).

Načelo socialne države je v URS konkretizirano v nekaterih temeljnih socialnih in ekonomskih pravicah, kot so pravica do svobode dela (49. člen), pravica do socialne varnosti (pravica do zdravstvenega, pokojninskega, invalidskega in drugega socialnega zavarovanja) (50. člen), pravice staršev in otrok (54. člen), pravica do varstva dela (66. člen), itd.

Pomemben člen URS z vidika tematike diplomske naloge je 53. člen. Le-ta v tretjem odstavku določa, da država varuje družino, materinstvo, očetovstvo, otroke in mladino ter ustvarja za to varstvo potrebne razmere.

Slovenska zakonodaja področje starševstva ureja v okviru posebnega varstva nekaterih kategorij delavcev (varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva) v Zakonu o delovnih razmerjih, Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (starševski dopust, starševsko nadomestilo) ter Zakonu o varnosti in zdravju pri delu.

4.2 Zakon o delovnih razmerjih

Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS 42/2002 in 103/2007) je bil sprejet leta 2002 (spremenjen in dopolnjen z obsežno novelo leta 2007) z namenom ureditve delovnih razmerij, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem. Cilji zakona so vključevanje delavcev v delovni proces, zagotavljanje usklajenega poteka delovnega procesa ter preprečevanje brezposelnosti, pri čemer se upošteva pravica delavcev do svobode dela, dostojanstva pri delu in varuje interese delavcev (1. člen).

Pomembno je omeniti, da se izraz delavec v Zakonu o delovnih razmerjih (v nadaljevanju: ZDR), zapisan v slovnični obliki moškega spola, uporablja kot nevtralen za ženske in za moške (četrti odstavek 5. člena).

V nadaljevanju bom izpostavila predvsem tiste člene ZDR, ki neposredno ali posredno urejajo pravice in obveznosti nosečnic ter staršev, ki izhajajo iz delovnega razmerja.

► Temeljna določba v zvezi z varstvom nosečnosti in starševstva izhaja že iz 6. člena ZDR, ki posebej prepoveduje vsakršno obliko diskriminacije na podlagi osebnih okoliščin, kamor spada tudi družinsko stanje. Delodajalec mora tako iskalcu zaposlitve (kandidatu) pri zaposlovanju, delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo ne glede na osebne okoliščine, določene z zakonom. Enako obravnavo glede na osebne okoliščine, ki jih omenja zakon, mora delodajalec zagotavljati pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnem času in delovnih razmerah ter odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Zakon izrecno prepoveduje tudi manj ugodno obravnavanje delavcev, povezano z nosečnostjo ali s starševskim dopustom in takšno ravnanje šteje za diskriminacijo. Različno obravnavanje na podlagi osebnih okoliščin, določenih z zakonom, je zakonito in ne pomeni diskriminacije, če zaradi narave dela in okoliščin, v katerih se delo opravlja, določena osebna okoliščina predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo. Če kandidat oziroma delavec navede dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, mora delodajalec dokazati, da ni kršil načela enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije (obrnjeno dokazno breme).

► Z vidika varstva zasebnosti, ZDR že pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi delodajalcu prepoveduje, da bi od kandidatov zahteval podatke o družinskem oziroma zakonskem stanu, podatke o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma druge podatke, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. Prav tako je delodajalcu prepovedano pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo takšnih podatkov, z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti ali z odlogom materinstva ter z vnaprejšnjim delavčevim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi (drugi in tretji odstavek 26. člena).

► ZDR pozna tudi posebno pravno varstvo pred odpovedjo in tako v 115. členu določa, da delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter ves čas, ko doji, in staršem v času, ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi le-tega. Delavcem v omenjenem času prav tako ne more prenehati delovno razmerje zaradi odpovedi delodajalca. Z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi (Krašovec 2008, 420) namreč ni nujno, da delovno razmerje tudi preneha. Z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi bo hkrati prenehalo delovno razmerje samo v primeru, ko delavec nima pravice do odpovednega roka (npr. izredna odpoved). Če ima delavec pravico do odpovednega roka, mu bo delovno razmerje prenehalo kasneje, kot je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana. Člen nadalje določa, če delodajalec ob izreku odpovedi oziroma v času odpovednega roka ne ve za nosečnost delavke, velja posebno pravno varstvo pred odpovedjo, če delavka takoj oziroma v primeru ovir, ki niso nastale po njeni krivdi, takoj po prenehanju le-teh, vendar ne po izteku odpovednega roka, obvesti delodajalca, da je noseča, kar dokaže s predložitvijo zdravniškega spričevala. Če delavka (Krašovec 2008, 421) do poteka odpovednega roka ne izkaže zdravniškega spričevala o nosečnosti oziroma ne uveljavi posebnega pravnega varstva pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, kasnejše uveljavljanje te pravice nima pravnih učinkov.

Ne glede na prejšnje določbe 115. člena je v 4. odstavku istega člena dopuščena možnost, da se delavki oziroma delavcu oziroma staršu kljub posebnemu varstvu odpove pogodba o zaposlitvi oziroma mu lahko preneha delovno razmerje. To je dopustno le iz izrednih odpovednih razlogov⁶ oziroma zaradi prenehanja delodajalca, vendar le po predhodnem soglasju inšpektorja za delo.

⁶ Izredni odpovedni razlogi so določeni s 111. členom ZDR.

► Posebno varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva je opredeljeno od 187. do 193. člena ZDR. 187. člen (*splošne določbe*) tako določa, da imajo delavci zaradi nosečnosti in starševstva pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju. Delodajalec je delavcem dolžan omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. V primeru spora v zvezi z uveljavljanjem posebnega varstva nosečnic in staršev je dokazno breme na strani delodajalca.

► V 188. členu ZDR je opredeljeno *varstvo podatkov v zvezi z nosečnostjo*, kjer je posebej določeno, da delodajalec v času trajanja delovnega razmerja ne sme zahtevati ali iskati kakršnihkoli podatkov o nosečnosti delavke; razen, če to sama dovoli zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti.

► V 189. členu ZDR *prepoveduje opravljanje določenih del v času nosečnosti in v času dojenja*. ZDR glede te prepovedi opravljanja del med nosečnostjo in dojenjem sledi zahtevam Direktivi 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk ter delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (omenjena v poglavju Evropska unija).

Delavka tako v času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, ne sme opravljati del, ki bi lahko ogrozila njeno zdravje ali zdravje otroka zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja ali delovnim pogojem, ki se določijo z izvršilnim predpisom – *Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk* (več v nadaljevanju). Če delavka v času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, opravlja delo, pri katerem je izpostavljena dejavnikom tveganja, postopkom in delovnim pogojem, ki se določijo s Pravilnikom, mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali s prilagoditvijo delovnega časa, če iz ocene tveganja izhaja nevarnost za zdravje delavke in njenega otroka. V kolikor še naprej obstaja nevarnost, ki lahko ogrozi zdravje delavke in njenega otroka, je delodajalec delavki dolžan zagotoviti opravljanje drugega ustreznega dela in plačo, kot da bi opravljala svoje prvotno delo, če je to zanjo ugodnejše. V primeru, da delodajalec delavki ne zagotovi drugega ustreznega dela, ji mora v času, ko je delavka iz tega razloga odsotna z dela, zagotoviti nadomestilo plače v skladu s prvim, drugim, sedmim in devetim odstavkom 137. člena, ki opredeljuje primere, v katerih je delavec upravičen do nadomestila plače (189. člen).

► *Varstvo v času nosečnosti in starševstva v zvezi z nočnim ter nadurnim delom* je opredeljeno v 190. členu ZDR. Prvi odstavek tega člena tako določa, da se delavcu, ki neguje otroka, starega do treh let, lahko naloži opravljanje nočnega ali nadurnega dela samo po njegovem predhodnem pisnem soglasju. Delavka v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka, ne sme opravljati nadurnega dela ali dela ponoči, če iz ocene tveganja izhaja, da je takšno delo nevarno za njeno zdravje ali zdravje otroka (drugi odstavek). Prepoved tovrstnega dela je absolutna, kar pomeni, da ga delavka ne sme opravljati, tudi če z njim pisno soglaša (Belopavlovič in drugi 2003, 698). Posebno varstvo je določeno tudi v tretjem odstavku istega člena, ki pravi, da se enemu od zaposlenih staršev, ki ima otroka, mlajšega od sedem let ali hudo bolnega otroka ali otroka, ki je telesno ali duševno prizadet, in ki živi sam z otrokom ter skrbi za njegovo varstvo ter vzgojo, sme naložiti opravljanje dela ponoči ali nadurno delo samo po njegovem predhodnem pisnem soglasju.

To določbo je vseboval tudi prej veljavni Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (ZTPDR), vendar je v praksi povzročala precej zmede, saj zakon ni opredeljeval pojma »roditelj samohranilec«. Nova zakonska ureditev je glede tega jasnejša, vendar še vedno ostaja nepojasnen pojem in s tem presoja, kdaj gre za hudo bolnega otroka oziroma otroka s telesno ali z duševno prizadetostjo (Belopavlovič in drugi 2003, 698).

► 191. člen ZDR delavcem zagotavlja pravico do odsotnosti z dela z naslova starševstva. Prvi odstavek tega člena tako določa, da je delodajalec dolžan zagotavljati pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa zaradi izrabe starševskega dopusta, določenega z zakonom. Drugi odstavek istega člena nadalje določa, da je delavec dolžan obvestiti delodajalca o začetku in načinu izrabe pravic v roku 30 dni pred začetkom izrabe pravic; razen, če zakon, ki ureja starševski dopust, ne določa drugače.

ZDR tako ne ureja več pravice staršev do porodniškega dopusta ter dopusta za nego in varstvo otroka, tako kot je to urejal prejšnji zakon. Le-ta se je na posebni zakon skliceval le glede pravice do nadomestila plače v času porodniškega dopusta, dopusta za nego in varstvo otroka ter daljšega dopusta za nego in varstvo otroka. Primerjalno-pravna analiza ureditev v nekaterih drugih evropskih državah je pokazala, da se ta tematika oziroma področje največkrat rešuje v posebnih zakonih. Avstrija ima tako omenjene pravice urejene v Zakonu o zaščiti mater in Zakonu o porodniškem dopustu staršev, Nemčija v Zakonu o varstvu materinstva ter Zveznem zakonu o otroškem dodatku, Nizozemska pa v Zakonu o socialnem

zavarovanju in bolniškem zakonu (podrobneje predstavljeno v Prilogi A). ZDR je sledil ureditvam omenjenih evropskih držav in tako urejanje pravic staršev do porodniškega dopusta ter dopusta za nego in varstvo otroka prepustil posebnemu zakonu – Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Belopavlovič in drugi 2003, 699–700).

► 192. člen ZDR določa, da ima delavec, ki izrablja starševski dopust, *pravico do nadomestila plače* v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust. Nadomestilo v času starševskega dopusta ureja ZSDP (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih; več v nadaljevanju) in obsega: *porodniško nadomestilo, očetovsko nadomestilo, nadomestilo za nego in varstvo otroka ter posvojiteljsko nadomestilo*.

► Novi ZDR je s 193. členom prinesel pravico, ki jo prejšnja ureditev ni poznala, in sicer *pravico doječe matere* do odmora za dojenje med delovnim časom. Delavka, ki doji otroka in dela s polnim delovni časom, ima namreč pravico do odmora za dojenje, ki traja najmanj eno uro dnevno. Pravica do nadomestila plače za čas odmora za dojenje se uresničuje v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust.

Ta zakonska določba je v Sloveniji sicer redko uporabljiva, glede na to, da je naša država v primerjavi z drugimi evropskimi državami pri vrhu glede dolžine starševskega dopusta. Pomembno pa je omeniti, da je bila pravica do odmora med dojenjem v predlogu zakona ZDR za prvo obravnavo časovno omejena, in sicer do dopolnjenega enega leta otrokove starosti. Predlog glede časovne omejitve ni bil sprejet, zato te omejitve ZDR ne pozna. To pomeni, da lahko doječa ženska omenjeno pravico uveljavlja ves čas dojenja otroka (Belopavlovič in drugi 2003, 703). V kolikor delodajalec delavki, ki doji otroka, ne zagotovi odmora za dojenje med delovnim časom, se le-ta kaznuje z globo, določeno z zakonom (19. točka prvega odstavka 230. člena ZDR).

► Kot posebno določbo lahko omenim varstvo v zvezi z opravljanjem dela v tujini, določeno z 211. členom. Le-ta delodajalcu daje pravico, da v skladu s pogodbo o zaposlitvi delavca začasno napoti na delo v tujini. Delavec lahko takšno napotitev odkloni, če obstajajo opravičeni razlogi, določeni z zakonom, med katerimi so: nosečnost, varstvo otroka, ki še ni dopolnil sedem let starosti in vzgoja ter varstvo otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti, če delavec živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo ter varstvo.

► Posebno varstvo glede uveljavljanja omenjenih pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja zagotavlja 204. člen. Le-ta določa, da ima delavec v primeru kršitve delodajalčevih obveznosti pravico pisno zahtevati, da delodajalec kršitev odpravi. Če le-ta tega ne stori v roku osmih dni od vročitve pisne zahteve, lahko delavec zahteva sodno varstvo pred pristojnim sodiščem. Pravico do sodnega varstva ima tudi neizbrani kandidat, ki meni, da je bila pri izbiri novega delavca kršena zakonska prepoved diskriminacije.

► Nadzor nad izvajanjem določb tega zakona, izvršilnih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca, ki urejajo delovna razmerja, opravlja Inšpektorat za delo. Le-ta ima pravico in dolžnost, da po opravljenem inšpekcijskem nadzoru delodajalcu z odločbo odredi, da naj le-ta zagotovi izvajanje zakona v primeru kršitve določb (227. člen).

4.3 Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (v nadaljevanju: ZSDP, Ur. l. RS 110/2006) ureja zavarovanje za starševsko varstvo in pravice, ki iz tega izhajajo, družinske prejemke, pogoje in postopek za uveljavljanje posameznih pravic ter druga vprašanja glede izvajanja tega zakona (1. člen). Pravice, ki izhajajo iz tega zakona, so pravice z naslova zavarovanja za starševsko varstvo in pravice do družinskih prejemkov. Pravice iz tega zakona so vezane na otroka in jih lahko uveljavlja eden od staršev razen, če zakon ne določa drugače (2. člen).

Prvi del ZSDP ureja sistem zavarovanja za starševsko varstvo in pravice, ki iz tega izhajajo, ter postopek uveljavljanja teh pravic. Pravice, vezane na starševske obveznosti, se zavarovancem, ki jih navaja 6. člen zakona, zagotavljajo po načelih vzajemnosti in solidarnosti (5. člen). Pravice, ki izhajajo iz zavarovanja, so starševski dopust, starševsko nadomestilo, pravica do krajšega delovnega časa ter pravica do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva (7. člen).

4.3.1 Starševski dopust

Starševski dopust je pravica do odsotnosti z dela zaradi poroda oziroma nege in varstva otroka (1. točka 3. člena). Zakon pozna in ureja štiri vrste starševskega dopusta, in sicer: porodniški dopust, očetovski dopust, dopust za nego in varstvo otroka ter posvojiteljski dopust (13. člen). Pravico do starševskega dopusta imajo starši ali druge osebe, če so zavarovanci po tem

zakonu (14. člen). Delodajalec je dolžan delavcu zagotoviti odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta. Pri tem je dolžnost delavca, da svojega delodajalca pravočasno obvestiti o nameri izrabe starševskega dopusta – zakonski rok je 30 dni pred predvidenim nastopom dopusta, če zakon ne določa drugače (15. in 16. člen).

a) Porodniški dopust

Porodniški dopust je namenjen pripravi nosečnice na porod, rojstvu otroka in negi matere ter otroka neposredno po porodu. Njegov namen je predvsem zaščititi zdravje zavarovanke in ploda oziroma otroka (Bubnov Škoberne in Strban 2010, 337).

Pravico do porodniškega dopusta ima praviloma mati in traja 105 dni (17. člen). V 18. členu zakon določa, v katerih primerih omenjena pravica preneha veljati. Če mati rodi mrtvega otroka, ima pravico do porodniškega dopusta še 42 dni od dneva poroda. V primeru, če otrok umre v času porodniškega dopusta, ima mati pravico do porodniškega dopusta v obsegu kot ga je do dneva smrti otroka že izrabila, vendar najmanj 42 dni od rojstva otroka. Po smrti otroka pripada materi največ 10 dni porodniškega dopusta. V kolikor mati zapusti otroka ob rojstvu oziroma po rojstvu, ima pravico do porodniškega dopusta še 42 dni od dneva poroda. Če mati zapusti otroka v času trajanja porodniškega dopusta in je že izrabila 42 dni porodniškega dopusta, nima več pravice do porodniškega dopusta od naslednjega dne, ko je zapustila otroka.

Glede na 19. člen mora mati porodniški dopust izkoristiti brez prekinitev (v strnjem nizu) v obliki polne odsotnosti z dela. Zavarovanka mora nastopiti porodniški dopust 28 dni pred predvidenim datumom poroda. Če mati ne nastopi porodniškega dopusta v tem roku, neizrabljenega dela ne more izrabiti po otrokovem rojstvu, razen v primeru, če je porod nastopil pred predvidenim datumom. Če mati na dan poroda še ni nastopila porodniškega dopusta (prezgodaj rojen otrok, nedonošenček), nastopi celotni porodniški dopust z dnem rojstva otroka.

V izjemnih primerih je do porodniškega dopusta upravičen tudi oče. Slednji ima pravico do porodniškega dopusta v primeru, če mati umre, če otroka zapusti ali, če na podlagi mnenja pristojnega zdravnika trajno ali začasno ni sposobna za samostojno življenje in delo. Oče lahko to pravico izkoristi v obsegu, kot ga ima mati, zmanjšanim za toliko dni, kolikor je mati

to pravico že izkoristila, najmanj pa za 28 dni (20. člen). Porodniški dopust pred porodom lahko izkoristi izključno mati, zato lahko oče praviloma izkoristi največ 77 dni porodniškega dopusta ali ustrezno manj, če je mati izkoristila nekaj dni dopusta po rojstvu otroka (Bubnov Škoberne in Strban 2010, 337). Pravico do porodniškega dopusta pa ima oče (v soglasju z materjo) tudi v primerih, ko je mati otroka mlajša od 18 let in ima status vajenke, učenke, dijakinje oziroma študentke. V tem primeru porodniški dopust traja 77 dni in se skrajša še za toliko dni, kolikor je otrok star, ko oče nastopi porodniški dopust. Do te pravice je oče upravičen le, če dejansko neguje in varuje otroka (zadnji odstavek 20. člena).

ZSDP podeljuje pravico do porodniškega dopusta tudi drugi osebi. Druga oseba je po 3. točki 3. člena oseba, ki neguje in varuje otroka na podlagi odločbe centra za socialno delo ali sodišča. Druga oseba ima pravico do porodniškega dopusta v obsegu kot ga ima mati, zmanjšanem za toliko dni, kolikor sta mati in oče to pravico že izrabila. Omenjeno pravico ima v soglasju z materjo tudi eden od starih staršev v primerih, ko rodi otroka mati, mlajša od 18 let ter ima status vajenke, učenke, dijakinje ali študentke. V tem primeru porodniški dopust traja 77 dni in se skrajša še za toliko dni, kolikor je otrok star do trenutka, ko druga oseba nastopi porodniški dopust (21. člen).

22. člen ZSDP določa obveznost obveščanja delodajalca v posebnih primerih, ko gre za izrabo porodniškega dopusta. Mati, ki otroka rodi preden je o izrabi porodniškega dopusta obvestila svojega delodajalca, je delodajalca o tem dolžna obvestiti v treh dneh po rojstvu otroka, razen, če njeno zdravstveno stanje tega ne dopušča (potrebno zdravniško dokazilo). V kolikor pa mati sklepa delovno razmerje v 58-ih dneh pred predvidenim datumom poroda, mora delodajalca o nastopu porodniškega dopusta obvestiti ob sklenitvi delovnega razmerja. V primeru, ko pravico do porodniškega dopusta želi izrabiti oče ali druga oseba, je potrebno delodajalca o tem obvestiti najkasneje v treh dneh od nastopa razloga za izrabo omenjene pravice.

b) Očetovski dopust

Očetovski dopust je pravica očeta do odsotnosti z dela zaradi sodelovanja pri negi in varstvu otroka med porodniškim dopustom matere ter v obdobjih, ko presodi, da je to koristno s tem, da to pravico izrabi v času, kot ga določa zakon (Vodovnik 2003, 232).

Pravica do očetovskega dopusta je neprenosljiva in traja 90 dni (23. člen). Oče v določenih primerih pravice do očetovskega dopusta nima oziroma mu le-ta preneha. Ti primeri oziroma okoliščine so določene s 24. členom ZSDP. Le-ta določa, da očetu omenjena pravica preneha, če mati rodi mrtvega otroka ali mu je odvzeta roditeljska pravica oziroma so prepovedani stiki z otrokom ali pa, če otrok živi pri materi oziroma pri drugi osebi ter oče ne varuje in ne neguje otroka. Če oče izrabi očetovski dopust pred nastopom omenjenih razlogov, mu pripada pravica v obsegu, kolikor ga je že izrabil preden so nastopili razlogi za prenehanje pravice.

Način izrabe očetovskega dopusta je določen v 25. členu. Le-ta določa, da mora oče očetovski dopust izrabi najkasneje do dopolnjenega šestega meseca otrokove starosti v trajanju najmanj 15 dni v obliki polne odsotnosti z dela (te pravice nima, v kolikor koristi porodniški dopust). Preostali del očetovskega dopusta v trajanju 75 dni pa mora oče v obliki polne odsotnosti z dela izrabi do otrokovega tretjega leta starosti.

c) Dopust za nego in varstvo otroka

Dopust za nego in varstvo otroka je namenjen nadaljnji negi in varstvu otroka po preteku porodniškega dopusta, ki ga lahko izrabi eden od staršev ter traja 260 dni. ZSDP v 26. členu definira posebne razmere in okoliščine v družini, ko se omenjeni dopust podaljša za določeno obdobje. V primeru rojstva dvojčkov se tako dopust za nego in varstvo otroka podaljša za dodatnih 90 dni. Ob rojstvu več hkrati živorojenih otrok se dopust podaljša za vsakega nadaljnjega otroka za dodatnih 90 dni. V primeru rojstva nedonošenčka se dopust podaljša za toliko dni, kolikor je bila nosečnost krajša kot 260 dni. Ob rojstvu otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, se dopust podaljša za dodatnih 90 dni na podlagi mnenja zdravniške komisije. Dopust za nego in varstvo otroka se podaljša tudi v primeru, ko starša ob rojstvu otroka že varujeta in vzgajata najmanj dva otroka do starosti osem let, za 30 dni, za tri otroke za 60 dni in za štiri ali več otrok za dodatnih 90 dni. Zadnji odstavek iz tega člena (26. člena) določa, da se lahko del dopusta za nego in varstvo otroka prenese ter izrabi do osmega leta otrokove starosti, in sicer v trajanju največ 75 dni.

Posebno pravico do dodatnega dopusta za nego in varstvo otroka podeljuje zakon v 28. členu, ki določa, da se v primeru, če je pri otroku po izrabljenem z zakonom določenim 260-dnevnim obdobjem ugotovljena motnja v telesnem ali duševnem razvoju oziroma dolgotrajna

hujša bolezen in če le-ta še ni dopolnil starosti osemnajst mesecev, ima eden od staršev pravico do dodatnih 90 dni dopusta.

O izrabi dopusta se morata starša pisno dogovoriti 30 dni pred potekom porodniškega dopusta in ta dogovor skupaj z zahtevo za uveljavljanje pravice predložiti centru za socialno delo ter seznaniti svoja delodajalca. V primeru, če dopust izrabi samo eden od staršev, se pisni dogovor ne sklene. Dopust se izrabi v strnjem nizu v obliki polne ali delne odsotnosti z dela. O časovni razporeditvi delne odsotnosti z dela se medsebojno dogovorita starša skupaj z delodajalcema. Če do dogovora ne pride, odloči o pravici do porabe dopusta center za socialno delo (29. in 30. člen).

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

d) Posvojiteljski dopust

Posvojiteljski dopust je namenjen enemu ali obema posvojiteljema z namenom, da se takoj po posvojitvi otroka privadijo na nove življenjske razmere (Bubnov Škoberne in Strban 2010, 340).

Do posvojiteljskega dopusta (35. člen) je upravičen posvojitelj oziroma oseba, kateri je otrok zaupan v vzgojo in varstvo z namenom posvojitve v skladu s posebnim predpisom ter ga nastopi najpozneje 30 dni po namestitvi otroka v družino. Če gre za otroka, starega od enega do štirih let, traja posvojiteljski dopust 150 dni; če pa je otrok star od štiri do deset let, pa traja dopust 120 dni. V primeru, če je posvojitelj ali oseba, ki ji je otrok zaupan v vzgojo in varstvo z namenom posvojitve za istega otroka izrabil pravico izmed ostalih vrst starševskega dopusta, tudi do posvojiteljskega dopusta ni upravičen. Če pa je bil dopust za nego in varstvo otroka izrabljen v manjšem obsegu kot 150 dni, se upravičeni osebi posvojiteljski dopust prizna, vendar v obsegu, zmanjšanim za dneve izrabe dopusta za nego in varstvo otroka ter očetovskega dopusta. Zadnji odstavek 35. člena določa, da oseba, ki posvoji otroka svojega zakonca, ni upravičena do posvojiteljskega dopusta.

Posvojiteljski dopust se lahko izrabi v strnjenem nizu ob polni ali delni odsotnosti z dela, enega ali obeh staršev hkrati, pri čemer skupno trajanje dopusta ne sme presegati 150 oziroma 120 dni (36. člen).

4.3.2 Starševsko nadomestilo

Pravica do starševskega nadomestila je namenjena nadomestitvi izpadle plače ali drugega dohodka zaradi priprave na porod, poroda ter nege in varstva otroka. Enako kot pravica do starševskega dopusta je tudi ta pravica sestavljena iz različnih vrst nadomestil, in sicer *porodniško nadomestilo, očetovsko nadomestilo, nadomestilo za nego in varstvo otroka ter posvojiteljsko nadomestilo* (Bubnov Škoberne in Strban 2010, 341).

Upravičenci do starševskega nadomestila so določeni z 39. členom ZSDP. Le-ta določa, da imajo to pravico tiste osebe, ki imajo pravico do starševskega dopusta in so bile zavarovane po tem zakonu pred dnevom nastopa posamezne vrste starševskega dopusta. Omenjeno pravico imajo tudi osebe, ki nimajo pravice do starševskega dopusta, vendar so bile zavarovane po tem zakonu najmanj dvanajst mesecev v zadnjih treh letih pred uveljavljanjem pravice do starševskega nadomestila.

Trajanje pravice do starševskega nadomestila je praviloma vezano na trajanje pravice do določene vrste starševskega dopusta. Zavarovancu tako pripada pravica do porodniškega nadomestila v času trajanja porodniškega dopusta, pravica do nadomestila za nego in varstvo otroka v času dopusta za nego in varstvo otroka ter pravica do posvojiteljskega nadomestila v času posvojiteljskega dopusta. Izjema je le pri pravici do očetovskega nadomestila, saj le-ta v času očetovskega dopusta traja zgolj 15 dni, za ostalih 75 dni pa mu država zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače (40. člen). Če upravičenec izrabi posamezno vrsto starševskega dopusta v obliki delne odsotnosti z dela, mu pripada sorazmerna pravica do starševskega nadomestila (drugi odstavek 40. člena).

Posebno varstvo zagotavlja 42. člen ZSDP, ki določa, da so upravičenci do starševskih nadomestil, ki jim je prenehalo delovno razmerje v času trajanja starševskega dopusta, obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovani, obvezno zdravstveno zavarovani ter zavarovani za primer brezposelnosti in za starševsko varstvo. Prispevek zavarovanca plača upravičenec, prispevek delodajalca pa plačuje RS.

Višina starševskega nadomestila za polno odsotnost z dela znaša 100 odstotkov prej omenjene osnove, medtem ko je za delno odsotnost z dela višina nadomestila enaka sorazmernemu delu odsotnosti. Višina starševskega nadomestila je tudi navzgor in navzdol omejena, pri čemer najvišje izplačilo, razen porodniškega nadomestila, ne more biti višje od dva in pol-kratnika povprečne mesečne plače v RS, najnižje pa ne more biti nižje od 55 odstotkov minimalne plače (43. in 44. člen).

Naj omenim, da je prejšnji ZSDP iz leta 2001 pred spremembo v letu 2006 staršem in drugim upravičencem podeljeval posebno pravico, določeno s 46. členom. Le-ta je dopuščal možnost izbire staršev ali druge osebe, da dopusta za nego in varstvo otroka ne izrabijo v polnem obsegu ter da tako pripadajoči del nadomestila za omenjeni dopust izrabijo v obliki dobroimetja za plačilo varstva otroka, za plačilo najemnine za stanovanje ali za reševanje stanovanjskega vprašanja. Ne glede na dolžino neizrabljenega dopusta je dobroimetje lahko znašalo največ petkratnik mesečnega nadomestila (Ur. l. RS 97/2001).

4.3.3 Pravica do krajšega delovnega časa in plačila prispevkov za socialno varnost

Eden od staršev, ki neguje in varuje otroka, ima pravico do dela s krajšim delovnim časom do otrokovega tretjega leta starosti. To pravico ima tudi po tretjem letu starosti otroka, vendar ne dlje kot do 18. leta starosti otroka, eden od staršev, ki neguje in varuje težje gibalno oviranega ali zmerno ali težje duševno prizadetega otroka. V obeh primerih delodajalec delavcu zagotavlja pravico do plače po dejanski delovni obveznosti, RS pa mu do polne obveznosti zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost od sorazmernega dela minimalne plače. RS plačuje prispevke zavarovanca in delodajalca za starševsko varstvo, obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti ter prispevke za primer bolezni in poškodbe izven dela, pravice do zdravstvenih storitev, povračilo potnih stroškov, pogrebno in posmrtnino (48. člen). Zadnji odstavek istega člena določa, da mora krajši delovni čas obsegati najmanj polovično tedensko delovno obveznost.

Z novim ZSDP je zakonodajalec izenačil pravni položaj zaposlenih in samozaposlenih oseb, česar prejšnji ZSDP iz leta 2001 ni zagotavljal. Glede na 48.a člen ZSDP ima eden od staršev, ki si na podlagi svoje dejavnosti plačuje prispevke za najmanj 20 ur tedensko ter neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti, pravico do plačila prispevkov od sorazmernega dela minimalne plače. To pravico ima tudi eden od staršev, ki neguje in varuje telesno ali duševno

prizadetega otroka, vendar se v tem primeru pravica primerno podaljša do 18. leta otrokove starosti.

Trajanje pravice do krajšega časa in pravice do plačila prispevkov za socialno varnost je odvisno tudi od števila otrok v družini. Staršu, ki neguje in varuje dva otroka, se omenjeni pravici podaljšata do šestega leta starosti mlajšega otroka (48.b člen). V primeru, če eden od staršev neguje in varuje štiri ali več otrok ter zaradi tega zapusti trg dela (sporazumna razveljavitev ali odpoved pogodbe o zaposlitvi z njene strani oziroma izbris iz registra brezposelnih oseb na lastno zahtevo), ima pravico do plačila prispevkov za socialno varnost do dopolnjenega desetega leta starosti najmlajšega otroka (48.c člen).

4.4 Zakon o varnosti in zdravju pri delu

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (v nadaljevanju: ZVZD-1; Ur. l. RS 43/2011) ureja pravice in dolžnosti delodajalcev ter delavcev v zvezi z varnim in zdravim delom ter ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu (1. člen). ZVZD-1 tako v drugem odstavku 5. člena kot eno izmed temeljnih načel določa, da mora delodajalec posebno skrb nameniti zagotovitvi varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk, mladih in starejših delavcev ter delavcev z zmanjšano delovno zmožnostjo; prav tako mora pri izbiri ukrepov upoštevati posebna tveganja, ki so jim ti delavci izpostavljeni med delovnim procesom. Vodilo pri sprejemanju ukrepov delodajalca morajo biti načela, določena v 9. členu tega zakona: izogibanje nevarnostim; ocenjevanje tveganj; obvladovanje nevarnosti pri viru; prilagajanje dela posamezniku z ustreznim oblikovanjem delovnega mesta in delovnega okolja, delovnih prostorov, delovnih in tehnoloških postopkov; nadomeščanje nevarnega z nenevarnim ali manj nevarnim.

Pomembno je izpostaviti dolžnost delodajalca, ki mora pri načrtovanju dela upoštevati telesne (nosečnost) in duševne zmožnosti delavcev ter zmanjšati tveganja zaradi delovnih obremenitev, ki lahko pomembno vplivajo na varnost in zdravje delavcev pri delu (drugi odstavek 7. člena). Delodajalec mora prav tako pisno oceniti tveganja (izjava o varnosti z oceno tveganja), ki so jim delavci izpostavljeni ali bi lahko bili izpostavljeni pri delu, tako da se identificirajo oziroma odkrijejo možne nevarnosti in kdo od delavcev bi bil lahko izpostavljen tem nevarnostim; da se naredi ocena tveganja, v kateri sta upoštevana verjetnost nastanka nezgod pri delu, poklicnih bolezni ali bolezni v zvezi z delom in resnost njihovih

posledic; odločitev o tem, ali je tveganje sprejemljivo, ter odločitev o uvedbi ukrepov za zmanjšanje nesprejemljivega tveganja. (17. člen). Delodajalec je prav tako dolžan delavce seznaniti o vrstah nevarnosti na delovnem mestu in delovnem okolju ter o varnostnih ukrepih, potrebnih za preprečevanje nevarnosti in zmanjšanje škodljivih posledic. Delodajalec mora nadalje zagotoviti obveščenost nosečih delavk, mladih in starejših delavcev ter delavcev z zmanjšano delovno zmožnostjo o rezultatih ocenjevanja tveganja ter o ukrepih za varnost in zdravje omenjenih delavcev pri delu (37. člen).

52. člen ZVZD-1 daje delavcu pravico do odklonitve dela, če ni bil predhodno seznanjen z vsemi nevarnostmi ali s škodljivostmi pri delu ter mu grozi neposredna nevarnost za življenje in zdravje. Prav tako ima v primeru resne in neposredne nevarnosti pravico zapustiti delovno mesto, delovni proces oziroma delovno okolje (53. člen).

4.5 Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, ter doječih delavk

Na podlagi 189. člena ZDR je bil leta 2003 sprejet Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, ter doječih delavk (Ur. l. RS 82/2003). Leta določa ukrepe in aktivnosti za izboljšanje varnosti ter zdravja pri delu omenjenih delavk (1. člen). Delodajalec je tako dolžan za vsa dela, pri katerih obstaja tveganje za izpostavljenost dejavnikom, ki lahko negativno vplivajo na zdravje delavk, v okviru ocene tveganja oceniti vrsto, stopnjo in trajanje izpostavljenosti, oceniti vrsto ter stopnjo tveganja za poškodbe in zdravstvene okvare ter v skladu s tem izvesti ustrezne varnostne ukrepe. V oceni tveganja se posebej preveri vpliv nočnega in nadurnega dela na zdravje ter na zdravje otroka v času, ko je delavka noseča, in še eno leto po rojstvu otroka oziroma ves čas, ko delavka doji otroka (prvi in drugi odstavek 3. člena). Obveznost delodajalca, da izvede ustrezne ukrepe, nastopi z dnem, ko delavka o svojem stanju z zdravniškim potrdilom obvesti svojega delodajalca (4. člen). Pravilnik v 5. in 6. členu določa dejavnike, ki lahko delavki in otroku škodijo, zato tem dejavnikom pri delu ne sme biti izpostavljena (npr. ionizirajoče sevanje, toksoplasma, rudarsko delo pod zemljo itd.). Posebno pravico podeljuje 7. člen pravilnika, ki določa, da ima delavka pravico do plačane odsotnosti z dela zaradi preventivnih zdravniških pregledov v zvezi z nosečnostjo, s porodom in z dojenjem, ki jih ni mogoče opraviti izven rednega delovnega časa.

5 UREDITEV STARŠEVSKEGA DOPUSTA V DRŽAVAH ČLANICAH EU

Direktiva 96/34/ES o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu zagotavlja minimalne standarde oziroma pravice, ki jih morajo države članice EU (z ratifikacijo) implementirati v nacionalni pravni red, pri spodbujanju enakih možnosti in enakega obravnavanja obeh spolov ter lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti obeh staršev. Direktiva podeljuje pravico delavcem in delavkam individualno, neprenosljivo pravico do starševskega dopusta v primeru rojstva ali posvojitve otroka, in sicer najmanj tri mesece ter do določene starosti (največ osem let), ki jo določi država članica (European Commission 2009a, 12). Zakonske določbe glede dolžine starševskega dopusta, višine starševskega nadomestila in drugih pravic se od države do države razlikujejo.

a) Evropske države z najbolj družini prijazno ureditvijo starševskega dopusta

Pravna ureditev starševskega dopusta na Švedskem predstavlja najbolj družini prijazno ureditev med državami EU. Le-ta zagotavlja 480 dni starševskega dopusta v obliki polne odsotnosti z dela in pravico do krajšega delovnega časa, ki jo lahko eden od staršev izrabi do otrokovega osmega leta starosti oziroma dokler otrok ne zaključi prvi razred osnovne šole. Starš, ki izrabi to pravico, je upravičen do visokega starševskega nadomestila večino časa trajanja starševskega dopusta. Starš, ki izrabi pravico do omenjenega dopusta, lahko dopust izrabi s prekinitvami v obliki polne ali delne odsotnosti z dela. Oba starša sta zakonsko obvezana, da izrabita vsaj 60 dni plačanega starševskega dopusta, preostali del pa lahko izrabita po dogovoru (Eurofound 2007, 5). Visoko stopnjo oziroma odstotek starševskega nadomestila poznajo tudi zakonodaje držav, kot so: Danska, Finska, Madžarska in Slovenija (glej Tabela 5.1).

Zakonske določbe, ki spodbujajo vključitev očetov v samo skrb in vzgojo otrok v obliki očetovskega dopusta, pozna le sedem držav članic. Na samem vrhu je Švedska, kjer so očetje dolžni izrabiti 60 dni starševskega dopusta in so upravičeni do starševskega nadomestila v višini 80 odstotkov osnovne plače. Finska ureditev očetom zagotavlja 12-dnevni očetovski dopust in nadomestilo v višini do 70 odstotkov osnovne plače. Prav tako je v Avstriji in Italiji del starševskega dopusta namenjen izključno očetom. V Belgiji in Luksemburgu je vsak od staršev upravičen do starševskega dopusta v trajanju štirih oz. šest mesecev v obliki polne

odsotnosti z dela ali 12 mesecev v obliki delne odsotnosti z dela (Eurofound 2007, 6). Reforma na Portugalskem je očetom prinesla pravico do očetovskega dopusta v trajanju 20 dni, ki ga lahko izkoristijo v času trajanja porodniškega dopusta ali po izteku porodniškega dopusta (International Network on Leave Policies & Research 2012). Slovenska zakonodaja določa, da je oče otroka upravičen do očetovskega dopusta v trajanju 90 dni (najmanj 15 dni do dopolnjenega šestega meseca otrokove starosti, ostalih 75 dni pa do otrokovega tretjega leta starosti). Pravica do očetovskega nadomestila traja zgolj 15 dni, za preostalih 75 dni pa država zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost (glej poglavje Starševski dopust).

b) Evropske države z manj ali najmanj družini prijazno ureditvijo starševskega dopusta

V ostalih državah članicah so starši upravičeni do nizkega starševskega nadomestila ali pa do nadomestila sploh niso upravičeni. Države, kot so Češka, Francija in Poljska staršem zagotavljajo relativno dolg starševski dopust do dopolnjenega tretjega oziroma četrtega leta otrokove starosti, vendar takšen dopust spremlja nizko starševsko nadomestilo. Avstrijski zakonodajni sistem je nekoliko prijaznejši, saj zagotavlja nadomestilo v pavšalnem znesku, medtem ko zakonodaja na Madžarskem zagotavlja zmerno visoko starševsko nadomestilo v prvih dveh letih starševskega dopusta, v tretjem letu pa upravičenci dobijo nadomestilo v pavšalnem znesku. Italija, Belgija in Luksemburg poznajo relativno kratkotrajen starševski dopust ter nizko starševsko nadomestilo. V Grčiji, na Cipru, Irski, Nizozemski, Portugalski, Španiji in Veliki Britaniji pa starši niso upravičeni do plačanega starševskega dopusta (Eurofound 2007, 6).

Stopnja izrabe različnih vrst starševskega dopusta se od države do države razlikuje, kar je povezano predvsem z ekonomskimi in zakonskimi pogoji, ki urejajo področje starševstva oziroma starševskega dopusta. Na stopnjo izrabe vplivajo tudi dejavniki, kot so: prevladujoča spolna delitev v družbi, ureditev javnega varstva otrok, organizacijska kultura, podjetniške prakse, ki vključujejo izredne dopuste zaradi družinskih razlogov, fleksibilno organizacijo dela (gibljev delovni čas in prostor, kot npr. skrajšan delovni čas ali delo na domu), ter razmere na trgu dela (raven plač, stopnja brezposelnosti in varnost zaposlitve) (Eurofound 2007, 6).

S pomočjo različnih virov sem v tabeli strnjeno prikazala ureditev starševskega dopusta v vseh 27-ih državah članicah EU (glej Tabela 5.1).

Tabela 5.1: Prikaz ureditve starševskega dopusta v državah članicah EU

Države članice EU:	Trajanje porodniškega dopusta za nego in varstvo otroka ter očetovskega dopusta in starševsko nadomestilo:	Fleksibilnost sistema (druge pravice):
Avstrija	<p>PD: 8 tednov pred porodom in 8 tednov po porodu (100 % povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred nastopom PD, ni zgornje meje);</p> <p>SD: mati ali oče do otrokovih 30 oz. 36 mesecev starosti, v kolikor se tudi drugi starš odloči za starševski dopust* (starševsko nadomestilo v pavšalnem znesku);</p> <p>OD: ni zakonske pravice v zasebnem sektorju, 1 mesec v javnem sektorju (neplačan)</p>	<p>■ pravica do dela s krajšim delovnim časom do otrokovega četrtega leta starosti oz. v določenih okoliščinah do sedmega leta otrokove starosti</p>
Belgija	<p>PD: 15 tednov (82 % mesečnega prihodka prvi mesec, v preostalih tednih 75 % mesečnega prihodka);</p> <p>SD: vsak starš 4 mesece (višina starševskega nadomestila določena z nacionalnim zakonom);</p> <p>OD: 10 dni (3 dni 100 % očetovsko nadomestilo, preostali del plačilo iz naslova zdravstvenega zavarovanja z zgornjo mejo)</p>	<p>■ pravica do dela s krajšim delovnim časom; izraba SD s prekinitvami</p>
Bolgarija	<p>PD: 410 dni, nastopiti mora 45 dni pred predvidenim datumom poroda (za vsak dan PD 90 % povprečne dnevne plače);</p> <p>SD: 12 mesecev do otrokovega drugega leta starosti – načeloma mati ali z njeno privolitvijo oče ali eden od starih staršev (nadomestilo v višini minimalne plače) oz. od otrokovega drugega leta starosti do osmega leta starosti je eden od staršev upravičen do 6 mesecev neplačanega starševskega dopusta;</p> <p>OD: 15 dni (90 % očetovsko nadomestilo)</p>	<p>■ pravica do dela s krajšim delovnim časom</p>
Ciper	<p>PD: 18 tednov #;</p> <p>SD: 13 tednov po preteku PD do šestega leta otrokove starosti (izrabi se od enega do maksimalno štirih tednov letno) #;</p> <p>OD: ni zakonske pravice</p>	<p>■ izraba SD (eden do štirih tednov/ leto)</p>
Češka	<p>PD: 28 tednov – v primeru rojstva dveh ali več otrok se le-ta poveča na 37 tednov (denarna dajatev iz zdravstvenega zavarovanja);</p> <p>SD: mati ali oče do tretjega leta otrokove starosti oz. do četrtega leta (z nacionalnim zakonom določen starševski dodatek – upravičen samo eden od staršev);</p> <p>OD: ni zakonske pravice</p>	<p>■ SD se lahko izrabi s prekinitvami do otrokovega tretjega leta starosti</p>
Danska	<p>PD: 18 tednov, 4 tedne pred porodom in 14 tednov po porodu (100 % porodniško nadomestilo);</p> <p>SD: 32 tednov, ki jih je možno izrabiti po preteku PD – izrabi po dogovoru eden od staršev do otrokovega četrtega leta starosti (starševsko nadomestilo določeno z nacionalnim zakonom);</p> <p>OD: 2 tedna (100 % očetovsko nadomestilo)</p>	<p>■ prožnost glede možnosti izrabe starševskega dopusta; pravica do dela s krajšim delovnim časom</p>

Estonija	<p>PD: 140 dni (100 % nadomestilo – povprečna plača v zadnjih 12-ih mesecih pred nastopom PD);</p> <p>SD: eden od staršev do otrokovega tretjega leta starosti#;</p> <p>OD: 14 dni med porodniškim dopustom oz. 2 meseca po rojstvu otroka #</p>	<p>■ pravica do dela s krajšim ali polovičnim delovnim časom</p>
Finska	<p>PD: 125 dni #;</p> <p>SD: 158 dni – eden od staršev #;</p> <p>OD: 18 dni + dodatnih 24 dni, v kolikor oče otroka izrabi zadnja dva tedna SD #</p>	<p>■ pravica do dela s krajšim delovnim časom</p>
Francija	<p>PD: 16 tednov do 26 tednov – v primeru treh otrok (100 % porodniško nadomestilo z zgornjo mejo v zasebnem sektorju, v javnem sektorju brez zgornje meje);</p> <p>SD: eden od staršev ali oba hkrati eno leto ali več do otrokovega tretjega leta starosti v obliki polne ali delne odsotnosti z dela – v slednjem primeru mora starš delati vsaj 16 ur/teden (neplačan);</p> <p>OD: 11 dni #</p>	<p>■ pravica do dela s krajšim delovnim časom</p>
Grčija	<p>PD: 17 tednov (100 % porodniško nadomestilo);</p> <p>SD: individualna, neprenosljiva pravica – 4 mesece do šestega leta otrokove starosti (neplačan);</p> <p>OD: 2 dni #</p>	<p>■ pravica do dela s krajšim delovnim časom</p>
Irska	<p>PD: 42 tednov (80 % porodniško nadomestilo);</p> <p>SD: oba starša 14 tednov do otrokovega osmega leta starosti (neplačan);</p> <p>OD: ni zakonske pravice</p>	<p>■ izraba SD s prekinitvami, možnost izrabe SD do otrokovega osmega leta starosti</p>
Italija	<p>PD: 5 mesecev – vključno z enim mesecem pred datumom poroda (80 % nadomestilo);</p> <p>SD: eden od staršev 10 mesecev oz. 11 mesecev, v kolikor SD izrabi oče vsaj 3 mesece (30 % nadomestilo šest mesecev do otrokovega tretjega leta starosti);</p> <p>OD: ni zakonske pravice</p>	<p>---</p>
Latvija	<p>PD: 112 dni (nadomestilo odvisno od plačanih socialnih prispevkov);</p> <p>SD: 18 mesecev do otrokovega osmega leta starosti (70 % starševsko nadomestilo);</p> <p>OD: 10 dni (80 % očetovsko nadomestilo)</p>	<p>■ pravica do dela s krajšim delovnim časom; izraba SD s prekinitvami</p>
Litva	<p>PD: 126 dni (100 % porodniško nadomestilo iz Sklada za socialno zavarovanje z zgornjo mejo);</p> <p>SD: do otrokovega tretjega leta starosti (v prvem letu otrokove starosti 70 % nadomestilo iz Sklada za socialno zavarovanje);</p> <p>OD: od rojstva do enega meseca starosti otroka, v kolikor oče živi skupaj z mamo otroka in je z njo tudi v zakonski zvezi (100 % nadomestilo iz Sklada za socialno zavarovanje)</p>	<p>■ izraba SD v strnjem nizu ali s prekinitvami; SD lahko izrabi oče, eden od starih staršev oz. tisti, ki dejansko varuje in neguje otroka</p>
Luksemburg	<p>PD: 16 tednov (100 % porodniško nadomestilo z zgornjo mejo);</p> <p>SD: oba starša 6 mesecev v obliki polne odsotnosti z dela oz. 12 mesecev v obliki delne odsotnosti z dela do otrokovega petega leta starosti (starševsko nadomestilo v pavšalnem znesku);</p> <p>OD: 2 dni le v izrednih primerih, določenih z zakonom (100 % očetovsko nadomestilo)</p>	<p>■ pravica do dela s krajšim delovnim časom</p>

Malta	<p>PD: 14 tednov (13 tednov plačan) #;</p> <p>SD: 3 mesece v zasebnem sektorju (neplačan) in 12 mesecev v javnem sektorju oz. 5 let do šestega leta otrokove starosti (neplačan);</p> <p>OD: ni zakonske pravice</p>	<p>■ pravica do dela s krajšim delovnim časom v javnem sektorju</p>
Madžarska	<p>PD: 24 tednov (70 % povprečne plače v preteklem koledarskem letu);</p> <p>SD: do otrokovega tretjega leta starosti* (70 % nadomestilo do otrokovega drugega leta in v tretjem letu nadomestilo v nizkem pavšalnem znesku);</p> <p>OD: 5 dni (100 % očetovsko nadomestilo)</p>	<p>■ pravica do dela s krajšim delovnim časom v obdobju, ko je otrok star 18 mesecev do tretjega leta otrokove starosti</p>
Nemčija	<p>PD: 14 tednov (100 % porodniško nadomestilo);</p> <p>SD: eden od staršev ali oba skupaj do otrokovega tretjega leta starosti (14 mesecev 67 % starševsko nadomestilo povprečne plače v zadnjih dvanajstih mesecih);</p> <p>OD: ni zakonske pravice</p>	<p>■ pravica do dela s krajšim delovnim časom; izraba SD s prekinitvami</p>
Nizozemska	<p>PD: 16 tednov (100 % porodniško nadomestilo);</p> <p>SD: oba starša 13 tednov v obliki polne odsotnosti z dela (100 % nadomestilo) ali 6 mesecev v obliki delne odsotnosti z dela do otrokovega osmega leta starosti (neplačan);</p> <p>OD: 2 dni v roku štirih tednov od rojstva otroka (100 % očetovsko nadomestilo)</p>	<p>■ pravica do dela s krajšim delovnim časom</p>
Poljska	<p>PD: 24 tednov – 14 tednov mora mati otroka obvezno izrabiti, preostali del lahko izrabi oče otroka (100 % porodniško nadomestilo);</p> <p>SD: 36 mesecev do otrokovega četrtega leta starosti (neplačan, razen v primeru družin z nizkim družinskim dohodkom – 60 % minimalne plače);</p> <p>OD: 14 dni – kadarkoli do otrokovega prvega leta starosti (100 % očetovsko nadomestilo)</p>	<p>■ izraba SD s prekinitvami (možno v štirih delih)</p>
Portugalska	<p>PD: 120 dni (100 % porodniško nadomestilo) oz. 150 dni (80 % porodniško nadomestilo);</p> <p>SD: individualna, neprenosljiva pravica 3 mesece v obliki polne odsotnosti z dela ali 12 mesecev v obliki delne odsotnosti z dela do otrokovega šestega leta starosti (neplačan, razen v primeru, če oče otroka takoj po izteku PD izrabi pravico do OD – prvih 15 dni upravičen do starševskega nadomestila);</p> <p>OD: 20 dni (100 % očetovsko nadomestilo)</p>	<p>■ pravica do dela s krajšim delovnim časom v dogovoru z delodajalcem</p>
Romunija	<p>PD: 126 dni (100 % porodniško nadomestilo);</p> <p>SD: eden od staršev po izteku PD do drugega leta otrokove starosti oz. do tretjega leta otrokove starosti – če je otrok telesno ali duševno prizadet #;</p> <p>OD: 5 dni + 10 dodatnih dni, v kolikor oče otroka opravi tečaj o negi otroka #</p>	<p>---</p>
Slovaška	<p>PD: 28 tednov oz. 37 tednov v primeru rojstva dveh ali več otrok #</p> <p>SD: po preteku PD do otrokovega tretjega leta starosti oz. do otrokovega šestega leta starosti, če je otrok telesno ali duševno prizadet #</p> <p>OD: ni zakonske pravice</p>	<p>■ fleksibilen delovni čas, delo s krajšim delovnim časom (pravica, določena s kolektivno pogodbo)</p>

Slovenija	<p>PD: 105 dni, nastop vsaj 28 dni pred predvidenim datumom poroda (100 % porodniško nadomestilo);</p> <p>SD: eden od staršev po preteku PD 260 dni v obliki polne ali delne odsotnosti z dela (100 % nadomestilo oz. sorazmerno nadomestilo);</p> <p>OD: 90 dni (15 dni – izraba do šestega meseca otrokove starosti – 100 % očetovsko nadomestilo; 75 dni – izraba do tretjega leta starosti – država zagotovi plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače</p>	<p>■ pravica do dela s krajšim delovnim časom do tretjega leta otrokove starosti (eden od staršev)</p>
Španija	<p>PD: 16 tednov, 10 tednov po rojstvu otroka lahko mati otroka pravico do porodniškega dopusta prenese na očeta otroka (100 % porodniško nadomestilo z zgornjo mejo);</p> <p>SD: individualna pravica (razen v primeru, če sta zaposlena pri istem delodajalcu) do otrokovega tretjega leta starosti v obliki polne odsotnosti z dela ali delne odsotnosti z dela v strnjenem nizu (neplačan);</p> <p>OD: 15 dni (100 % očetovsko nadomestilo)</p>	<p>■ pravica do dela s krajšim delovnim časom</p>
Švedska	<p>PD: 60 dni (80 % porodniško nadomestilo)</p> <p>SD: oba starša hkrati 60 dni po rojstvu otroka (120 dni), ostalih 360 dni izrabi eden od staršev v obliki polne odsotnosti z dela oz. delne odsotnosti z dela (75 % delovnega časa) do otrokovega osmega leta starosti oziroma dokler otrok ne zaključi prvi razred osnovne šole (390 dni – 80 % nadomestilo z zgornjo mejo, 90 dni – nizka pavšalna denarna dajatev);</p> <p>OD: 10 dni do treh mesecev otrokove starosti (80 % očetovsko nadomestilo) + 60 dni SD</p>	<p>■ pravica do dela s krajšim delovnim časom do osmega leta otrokove starosti po preteku SD, ko otrok dopolni 18 mesecev starosti</p>
Velika Britanija	<p>PD: 52 tednov (39 tednov plačan, preostalih 13 tednov neplačan);</p> <p>SD: vsak starš 13 tednov do otrokovega petega leta starosti – max. štiri tedne/leto (neplačan);</p> <p>OD: 2 tedna (očetovsko nadomestilo v pavšalnem znesku oz. 90 % povprečne tedenske plače)</p>	<p>■ možnost izbire nastopa PD – tudi do 11 tednov pred predvidenim datumom poroda;</p> <p>■ možnost dela s krajšim delovnim časom v dogovoru z delodajalcem</p>

Vir: Prirejeno po European Commission (2007); Eurofound (2007); European Commission (2009b); Eurofound (2010); International Network on Leave Policies & Research (2012).

Legenda: (PD) Porodniški dopust (*) ni točnega podatka o dolžini te vrste starševskega dopusta
(SD) Starševski dopust (#) ni točnega podatka o višini te vrste starševskega nadomestila
(OD) Očetovski dopust (---) ni podatka o posebni pravici

6 KRŠITEV PRAVIC DELAVCEV ZARADI NOSEČNOSTI IN STARŠEVSTVA

Kršitve pravnih predpisov, ki urejajo varstvo nosečnic in staršev nosečnic ter staršev, so v večini primerov težko dokazljive, hkrati pa zaradi različnih razlogov ostajajo prikrite. Po pregledu slovenske zakonodaje in zakonodaje drugih evropskih držav ugotavljam, da je varstvo nosečih delavk in staršev v Sloveniji zagotovljeno. Vendar me je zanimalo, ali obstaja razkorak med deklarativnim varstvom in dejanskim stanjem. To sem želela ugotoviti s pomočjo analize klicev brezplačne in anonimne številke Urada za enake možnosti, ki deluje od leta 1998 ter je bil sprva namenjen zlasti ženskam, ki se soočajo z različnimi oblikami diskriminacije in s kršitvami zakonodaje na trgu dela, predvsem v zvezi z nosečnostjo in materinstvom.

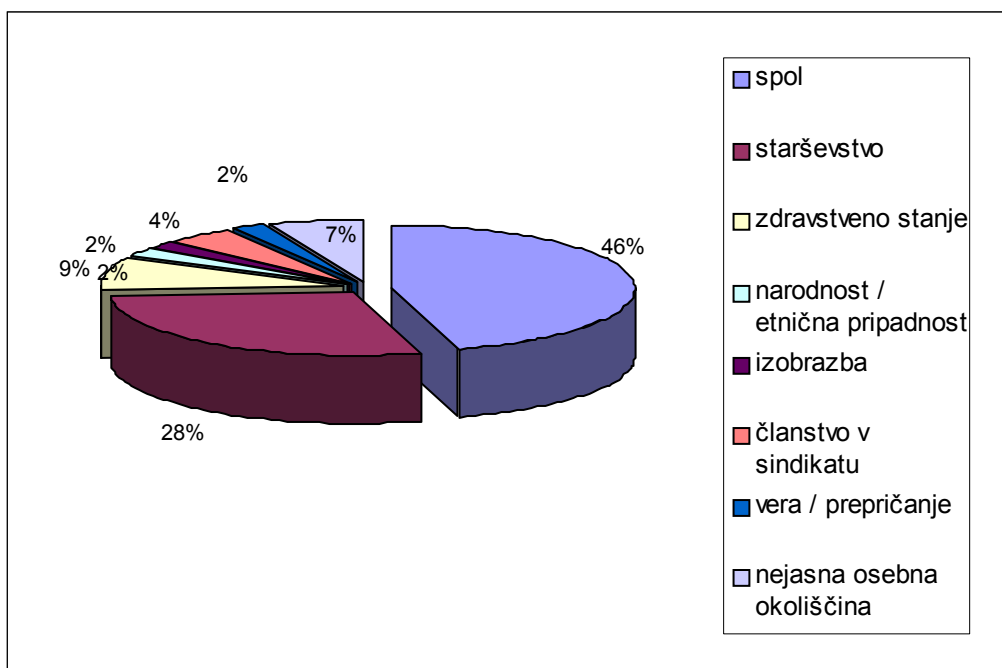
Telefonska številka 080 12 13 predstavlja pomemben vir informacij o tem, kako se v praksi upošteva ustavna in zakonska prepoved diskriminacije na različnih področjih (z vidika preučevalnega problema me bo zanimalo zlasti področje varstva nosečnic in staršev na delovnem mestu).

6.1 Analiza klicev na telefonsko številko Urada za enake možnosti

V nadaljevanju je prikazana podrobna statistična analiza Urada za enake možnosti (2009) za leto 2008. (Od leta 2010 je za delovanje telefonske številke 080 12 23 pristojen in odgovoren zagovornik načela enakosti. Po informacijah, pridobljenih po pogovoru z mag. Tanjo Salecl, direktorico Urada za enake možnosti, se pod pristojnostjo zagovornika tovrstna statistična analiza ne izvaja več. Iz tega razloga bom pri analizi uporabila podatke za leto 2008).

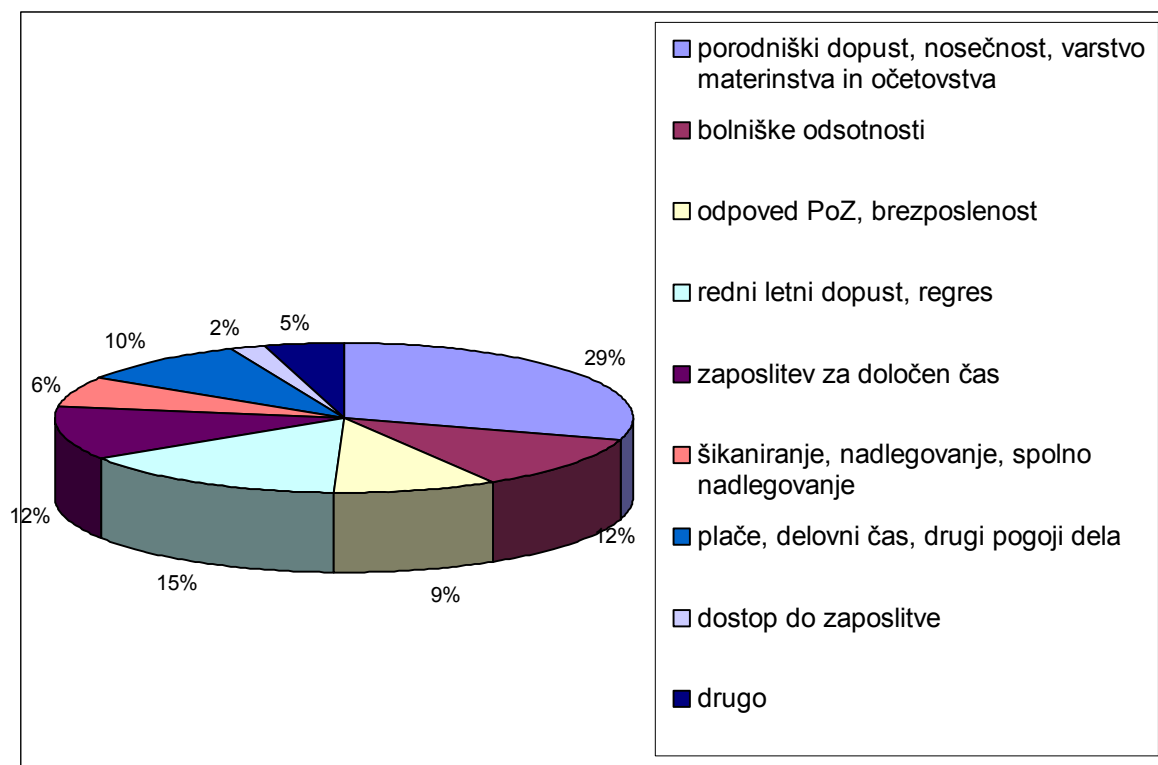
V letu 2008 je bilo na Uradu evidentiranih 134 klicev, v katerih se je po nasvet in pomoč obrnilo 73 % žensk in 27 % moških. Potrebno je omeniti, da je dejansko število vseh klicev v letu 2008 precej višje, saj so na Uradu prejeli dva do tri klice na dan.

Graf 6.1: Prikaz klicev v odstotkih glede na osebno okoliščino



Vir: Urad za enake možnosti (2009).

Graf 6.2: Prikaz klicev v odstotkih glede na področje iz delovnega razmerja



Vir: Urad za enake možnosti (2009).

Podobno kot v preteklih letih so v vsebinskem smislu tudi v letu 2008 prevladovali klici s področja delovnih razmerij. V kar 83 odstotkih primerov je oseba izpostavila problem, ki se je nanašal na področje delovnih razmerij in zaposlovanja. Deleži, prikazani v Grafu 6.2, pokažejo, da je bilo največ klicev povezanih z nosečnostjo, varstvom materinstva in očetovstva ter s starševskim dopustom (29 odstotkov).

Kot najbolj očitni problem, Urad v poročilu za leto 2008 (Urad za enake možnosti 2009) izpostavlja zlorabo instituta pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Na Uradu je bilo zabeleženih več klicev, kjer so delavke, zaposlene za določen delovni čas, zatrjevale, da jim delodajalci po tem, ko so izvedeli, da so zanosile, niso ponudili podaljšanja pogodbe o zaposlitvi. Na razsežnost problema kažejo tudi klici, v katerih delavke poizvedujejo, če in kdaj morajo o svoji nosečnosti obvestiti svojega delodajalca. Glavni razlog za tovrstno povpraševanje je strah, da jim v primeru, če za nosečnost izve delodajalec, slednji ne bo podaljšal pogodbe o zaposlitvi.

Tudi pred letom 2008 so prevladovali klici, ki so pokazali, da je nepodaljševanje pogodb o zaposlitvi zaradi nosečnosti precej pogost in pereč problem na trgu dela. O tem pričajo rezultati analize prejetih klicev v letu 2006 in 2007. Večina delavk je zatrjevala, da je razlog za odpoved delovnega razmerja, na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas, nosečnost oziroma nastop porodniškega dopusta. V nekaterih primerih naj bi delodajalci svojo nenaklonjenost tovrstni osebni okoliščini pokazali ali izrekli neposredno ali pa vsaj med vrsticami. Večina žensk je s svojim klicem želela opozoriti na tovrstne primere diskriminacije, ki so očitni in ponavljajoč pojav v praksi (Urad za enake možnosti 2008).

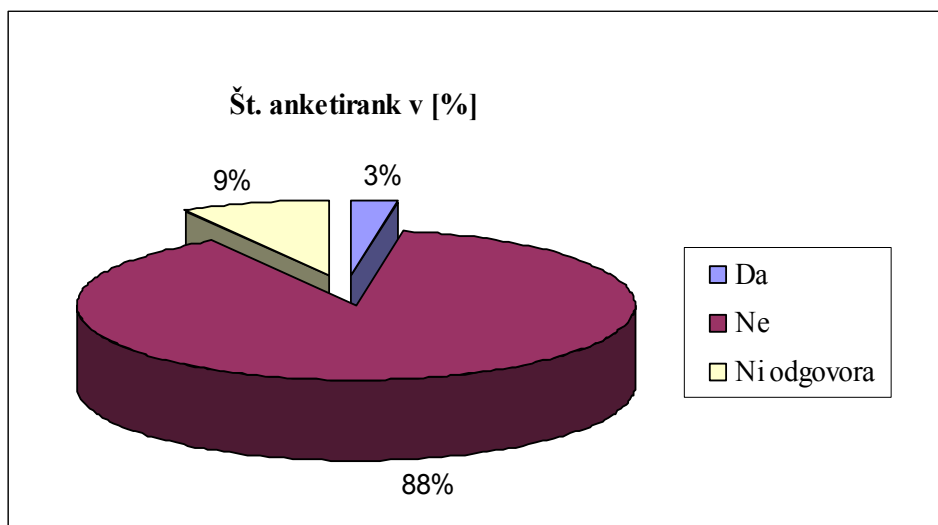
Izhajajoč iz tega problema želim predstaviti rezultate anketne raziskave iz leta 2000, katere predmet je bila morebitna povezava med odpovedjo pogodbe o zaposlitvi za določen čas in nastopom porodniškega dopusta.

6.2 Ugotovitve anketne raziskave glede zlorabe instituta pogodbe o zaposlitvi za določen čas

Avtorici raziskave (Rechberger in Žnidaršič 2000) sta s pomočjo anketnega vprašalnika ugotavljali povezavo med izgubo delovnega razmerja in porodniškim dopustom na območju mesta Maribor. Rezultati te raziskave nam še bolj približajo razsežnost problema – zlorabo instituta pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

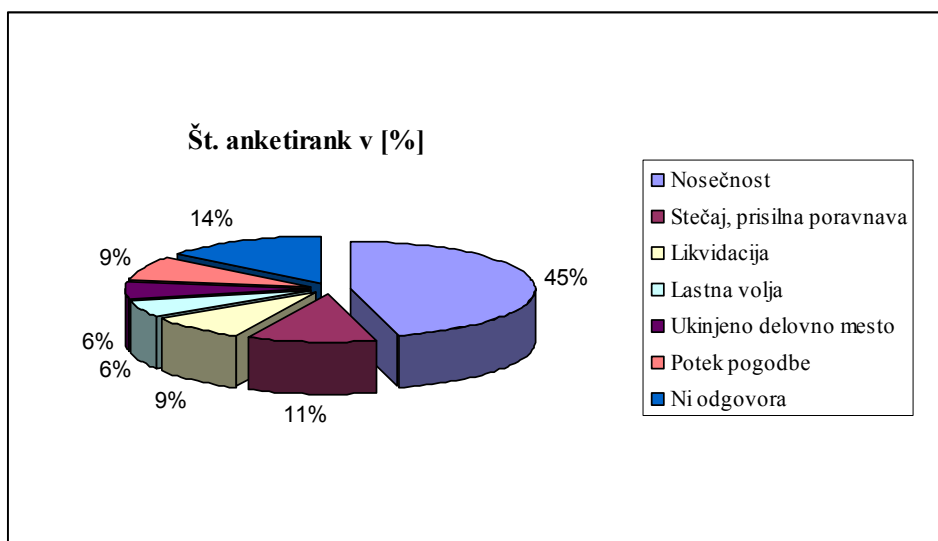
Omenjeni avtorici sta glede na odgovore respondentk, starih med 20 in 44 let, ugotovili, da obstaja povezava med izgubo delovnega mesta ter nastopom porodniškega dopusta. Kar 31 od 35 anketirank (88 odstotkov) se po poteku porodniškega dopusta ni uspelo vrniti na delovno mesto, ki so ga imele pred porodniškim dopustom (glej Graf 6.3). Dejavniki, ki so vplivali na izgubo delovnega mesta, so bili glede na odgovore različni. Zaskrbljujoče je dejstvo, da je prevladoval dejavnik, ki ni povezan s poslovanjem podjetja (stečaj, prisilna poravnava, likvidacija itd.) ali lastno voljo respondentke. V skoraj polovici primerov (45 odstotkov) je bil razlog za prenehanje delovnega razmerja oziroma nepodaljšanje pogodbe o zaposlitvi nosečnost oziroma nastop porodniškega dopusta (glej Graf 6.4). Pomembno je izpostaviti, da je kar polovica respondentk, ki so bile diskriminirane zaradi nosečnosti, pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi delalo več let neprekinjeno za določen čas, kar kaže na kršitev zakonske določbe glede omejitve sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas.

Graf 6.3: Vrnitev na delovno mesto po izrabi porodniškega dopusta



Vir: Prirejeno po Rechberger in Žnidaršič (2000, XI).

Graf 6.4: Pojavnost diskriminacije (vzrok izgube zaposlitve)



Vir: Prirejeno po Rechberger in Žnidaršič (2000, XII).

7 SKLEPNE UGOTOVITVE

Stopnjevanje negotovosti na trgu dela in intenziviranje plačanega dela med starši povzroča vse večji razcep med zahtevami dela ter družine. Usklajevanje sfere dela s sfero družine postaja vse bolj priznано kot javni problem in ne samo osebni problem. S tem se je pojavila potreba po pravnem varstvu družine, predvsem nosečnic in staršev v delovnem razmerju.

Vse pomembne mednarodne organizacije z različnimi pravnimi akti (konvencije, direktive) priznavajo pomen varstva nosečnic in staršev. Najpomembnejši mednarodni pravni akti, ki jih je ratificirala Republika Slovenija in z akti o notifikaciji sprejela v slovenski pravni red, so: Splošna deklaracija o človekovih pravicah; Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah; Mednarodni pakt o političnih in državljanskih pravicah; Konvencija o otrokovih pravicah; Konvencija o odpravi vseh vrst diskriminacije žensk; Konvencija MOD št. 3 o varstvu materinstva, revidirana s Konvencijo MOD št. 103; Konvencija MOD št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk ter njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi), Konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca; Evropska socialna listina (spremenjena); Direktiva 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk ter delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo in Direktiva 96/34/EES o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu.

Po pregledu slovenske delovne zakonodaje, torej temeljnih zakonov in podzakonskih aktov, ki urejajo pravice nosečnic ter staršev (Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, Zakon o varnosti in zdravju pri delu ter Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk) ugotavljam, da je **pravno varstvo, vsaj na deklarativni ravni zagotovljeno**. Zakonske določbe, ki urejajo omenjeno področje, vsekakor nadgrajujejo in presegajo pravice, zagotovljene s strani mednarodnih organizacij ter njihovih temeljnih pravnih norm.

Najpomembnejše zakonske določbe, ki urejajo pravice nosečih delavk in staršev v delovnem razmerju, so:

- prepoved diskriminacije glede na osebno okoliščino (nosečnost, starševstvo);

- posebno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi v času nosečnosti, v času dojenja in v času trajanja starševskega dopusta;
- pravica do varstva podatkov v zvezi z nosečnostjo;
- prepoved opravljanja težkih in zdravju škodljivih del v času nosečnosti ter v času dojenja;
- varstvo v zvezi z nočnim in nadurnim delom;
- pravica doječe matere do odmora za dojenje med delovnim časom;
- varstvo v zvezi z opravljanjem dela v tujini zaradi nosečnosti ali varstva otroka;
- pravica do sodnega varstva;
- pravica do odklonitve nevarnega in zdravju škodljivega dela;
- pravica do daljšega letnega dopusta (delavec ima pravico do enega dodatnega dneva letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti);
- pravica do odsotnosti z dela z naslova starševstva;
- pravica do nadomestila v času trajanja starševskega dopusta;
- pravica do dela s krajšim delovnim časom zaradi nege in varstva otroka.

Glede na mednarodno-pravni pregled glede zakonskih določb, ki urejajo starševski dopust (trajanje starševskega dopusta, višina starševskega nadomestila ter druge pravice, povezane s starševstvom), ocenjujem, da slovenska delovna zakonodaja na področju starševskega dopusta spada v sam vrh med državami članicami EU. Slovenska zakonodaja velja za eno najbolj naklonjenih družini v Evropi in zagotavlja relativno visoko stopnjo enakopravnosti moških ter žensk, ko gre za starševski dopust. Obstoječa zakonodaja, predvsem Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, predstavlja dobro podlago za lažje usklajevanje delovnih in starševskih obveznosti ter podpira relativno enakopravno delitev starševskih pravic in obveznosti med spoloma, predvsem z uzakonjeno pravico do očetovskega dopusta – 90 dni, ki je neprenosljiva pravica očeta. Slovenska delovno-pravna ureditev starševskega dopusta se lahko primerja z najrazvitejšimi državami EU, kot so Švedska, Danska in Finska. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih staršem zagotavlja relativno dolg starševski dopust (105 dni porodniškega dopusta, 260 dni dopusta za nego in varstvo otroka, 90 dni očetovskega dopusta in 150 oziroma 120 dni posvojiteljskega dopusta) ter visoko starševsko nadomestilo v času trajanja starševskega dopusta (100 % porodniško nadomestilo; 100 % nadomestilo v času dopusta za nego in varstvo otroka oz. sorazmerno nadomestilo v

primeru delne odsotnosti z dela; 100 % očetovsko nadomestilo v prvih 15. dneh očetovskega dopusta; plačilo prispevkov za socialno varnost za preostalih 75 dni).

Pomembno je omeniti, da so se s 1. 6. 2012, ko je v veljavo stopil Zakon za uravnoteženje javnih financ (ZUJF; Ur. l. RS 40/2012), spremenile nekatere določbe na področju starševskega varstva in družinskih prejemkov. Z uveljavitvijo omenjenega zakona se je višina starševskega nadomestila znižala. 145. člen tega zakona določa, da se 43. člen Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih spremeni tako, da višina starševskega nadomestila, razen porodniškega nadomestila, ne more biti višja od dvakratnika (prej dva in pol-kratnik) povprečne mesečne plače v Republiki Sloveniji. Prav tako se spremeni tudi 44. člen ZSDP, in sicer tako, da starševsko nadomestilo, razen porodniškega nadomestila, za polno odsotnost z dela znaša 90 % osnove, določene z zakonom (146. člen ZUJF).

Čeprav novost glede višine starševskega nadomestila ni drastičen poseg v pravice staršev, pa omenjeni ukrep zagotovo pomeni nazadovanje ter nenaklonjenost države slovenskim družinam. Ovrednotenje in pregled slovenske zakonodajne ureditve starševskega dopusta v primerjavi z ostalimi državami članicami EU pokaže, da je **Slovenija na tem področju družini prijazna država**. Zaskrbljujoče je lahko le dejstvo, da vse večja turbolentnost na finančnih trgih lahko v prihodnje pomeni tudi kratenje pravic staršev delavcev, kar je novi zakon, Zakon o uravnoteženju javnih financ, že nakazal.

V zadnjem delu diplomske naloge sem želela ugotoviti tudi, ali obstaja razkorak med deklarativnim varstvom delavcev zaradi nosečnosti in starševstva ter dejanskim stanjem, stanjem v praksi. Rezultati analize prejetih klicev na brezplačno in anonimno telefonsko številko Urada za enake možnosti ter anketna raziskava avtoric Rechbergerjeve in Žnidaršičeve pokažejo, da **delodajalci velikokrat obidejo zakonske določbe, predvsem tiste, ki varujejo nosečnice in matere**. To jasno pokaže statistika vseh prejetih klicev na Uradu. Ženske so tiste, ki se največkrat obrnejo po pomoč in nasvet glede njihovih pravic v delovnem razmerju. Največ klicev je povezanih z nosečnostjo, varstvom materinstva in očetovstva ter s pravicami glede starševskega dopusta. Vredno pozornosti, predvsem javne pozornosti, je problem zlorabe instituta pogodbe o zaposlitvi za določen čas in nepodaljševanje le-teh.

Po ugotovitvah anketne raziskave Rechbergerjeve in Žnidaršičeve so ženske zaradi nosečnosti pogosto diskriminirane. Po končanem porodniškem dopustu se ženska, ki je imela

sklenjeno delovno razmerje za določen čas, navadno ne more vrniti na delovno mesto. Delodajalec zaradi možnosti daljše odsotnosti z dela delavkam ne podaljšuje pogodbe o zaposlitvi ali pa jim ne ponudi pogodbe za nedoločen čas. Vsekakor bi bilo potrebno s transparentnejšim nadzorom preveriti, ali prihaja do kršenja zakonske določbe glede omejitve sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas, določene s 53. členom ZDR.

Čeprav obstoječi ZDR izrecno navaja razloge (52. člen ZDR), zaradi katerih se lahko sklene pogodba za določen čas, tovrstna oblika zaposlovanja očitno izgublja svoj namen. Pogodba o zaposlitvi postaja v nepredvidljivem in negotovem času kot je današnji vedno bolj »priljubljena« oblika zaposlitve pri delodajalcih. Ženske so zaradi svoje naravne vloge verjetno najbolj ranljiva skupina na trgu dela. Menim, da je ključni problem, zaradi katerega prihaja do kršitev pravic, predvsem nosečnic in delavk na porodniškem dopustu, dejstvo, da je varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi zagotovljeno zgolj delavkam, zaposlenim za nedoločen čas. Delavke po preteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas ostajajo brez kakršnegakoli varstva. Trend naraščanja deleža zaposlitev za določen čas za žensko delovno aktivno populacijo lahko pomeni čedalje več diskriminatornih ravnanj s strani delodajalcev. Očitno je, da se na trgu dela pojavljajo deviacije, ki so v škodo zlasti delavkam. Pred morebitno nosečnostjo se delodajalci pogosto zaščitijo z zaposlitvijo za določen čas.

Ob tem se mi zastavlja vprašanje, kaj storiti, da na uspešnost usklajevanja dveh najpomembnejših področij v življenju posameznika (delo in družina) ne bo odločilno vplival delodajalec, temveč država s svojimi pravnimi mehanizmi in ustreznim pravnim varstvom.

Predlogi za izboljšanje položaja nosečnic in staršev na trgu dela:

- boljši nadzor Inšpektorata za delo nad sklepanjem pogodb o zaposlitvi za določen čas;
- ustanovitev posebnega resorja oziroma institucije, ki bi skrbela zgolj za omenjeno področje (Inšpektorat že tako s slabim kadrovskim potencialom skrbi praktično za vse zadeve in probleme s področja delovnih razmerij, zaradi česar ukrepanje zoper kršitelje ni ažurno);
- višje denarne kazni za delodajalce, ki kršijo zakonske in pogodbene določbe, takšne, ki se poslovno ne izplačajo;
- osveščanje delavcev o njihovih pravicah in pravnih sredstvih v primeru kršitve le-teh;

- vključitev zakonskih določb v obstoječo zakonodajo, ki bo varovala vse delavke z netipičnimi oblikami zaposlitve in ne le delavce, ki so zaposleni za nedoločen čas.

V skoraj vseh pomembnih mednarodno-pravnih dokumentih na področju politike zaposlovanja in družine se omenja pravica do varstva zoper prenehanje delovnega razmerja brez utemeljenega razloga. S krinko, ki se imenuje pogodba za določen čas, sta za nekatere delodajalce očitno nosečnost in družinske obveznosti postala dovolj upravičena ter utemeljena razloga za prekinitve delovnega razmerja.

Zavedam se dejstva, da je nekoliko nerealno pričakovati, da bi v praksi lahko dosegli popolno zaščito najbolj ranljivih skupin na trgu dela, kamor gotovo spadajo delavke, zaposlene za določen čas. Vendar sta omejitev zaposlovanja žensk za določen čas in strožji nadzor državnih institucij nad sklepanjem istih pogodb realna cilja, v kolikor bo država prepoznala vrednost osnovne enote človeške družbe ter posledično potrebo po pravnem varstvu le-te, torej družine.

8 LITERATURA

Belopavlovič, Nataša, Drago Mežnar, Irena Bečan, Aleksej Cvetko, Marjana Fras Zorec, Miran Kalčič, Marta Klampfer, Polonca Končar, Etelka Korpič Horvat, Janez Novak, Mitja Novak, Tatjana Plešnik in Lilijana Tratnik. 2003. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR): s komentarjem*. Ljubljana. GV Založba.

Bubnov Škoberne, Anjuta in Grega Strban. 2010. *Pravo socialne varnosti*. Ljubljana: GV Založba.

Cerar, Miro, ur., Jon Jamnikar, ur., Maja Smrkolj, ur., Danilo Turk, Matej Accetto, Peter Grilc, Arne Mavčič, Anton Perenič, Klemen Podobnik, Petra Roter, Jernej Rovšek, Zlatko Šabič in Dean Zagorac. 2002. *Dokumenti človekovih pravic z uvodnimi pojasnili*. Ljubljana: Amnesty International Slovenije: Mirovni inštitut, Inštitut za sodobne družbene in politične študije.

Černigoj Sadar, Nevenka, Miroljub Ignjatović, Branko Ilič, ur., Aleksandra Kanjuo Mrčela, Andrej Kohont, Anja Kopač, Anton Kramberger, Matej Makarovič, Dana Mesner Andolšek, Jana Nadoh, Klement Podnar, Miroslav Stanojevič, Ivan Svetlik, ur., Janez Štebe, Martina Trbanc in Petra Vladimirov. 2004. *Razpoke v zgodbi o uspehu: primerjalna analiza upravljanja človeških virov v Sloveniji*. Ljubljana: Založba Sophia.

Drobnič, Sonja, ur. in Ana M. Guillén, ur. 2011. *Work-life balance in Europe: the role of job quality*. New York: Palgrave Macmillan.

Eurofound. 2007. *Parental leave in European companies – Establishment Survey on Working Time 2004–2005*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/87/en/1/ef0687en.pdf> (12. junij 2012).

--- 2010. *Fathers` experience of parental leave*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2010/02/MT1002019I.htm> (13. junij 2012).

European Commission. 2007. *Report on Pregnancy, Maternity, Parental and Paternity Rights*. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/2007report_pregnancy_en.pdf (22. junij 2012).

--- 2009a. *EU Rules on Gender Equality: How are they transposed into national law?* Dostopno prek: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/eurulesongender_equalitytranspositionfinal2009_en.pdf (15. junij 2012).

--- 2009b. *Gender Equality Law in 30 European Countries 2009 update*. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/updatebookleteurulesongender_equality_en.pdf (20. junij 2012).

European Employment Services. 2012. *Working Conditions*. Dostopno prek: <https://www.eures.com/mt/main/page.aspx?pageid=workingconditions#Leave> (1. julij 2012).

Eurostat. 2012. *Employment rate, by sex*. Dostopno prek: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do;jsessionid=9ea7d07d30ee6ecc8ae0b9834ae3bba4b553891106c6.e340aN8PchaTby0Lc3aNchuMbxuPe0?tab=table&plugin=1&pcode=tsdec420&language=en> (20. maj 2012).

Evropski parlament in Svet Evropske unije. 2008. *Predlog Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta o spremembi Direktive Sveta 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo*. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0637:FIN:SL:PDF> (7. junij 2012).

International Network on Leave Policies & Research. 2012. *Country Reports*. Dostopno prek: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/country_reports/ (12. junij 2012).

Kanjuro Mrčela, Aleksandra in Nevenka Černigoj Sadar. 2006. Starši med delom in družino. *Teorija in praksa* 43 (5–6): 716–736.

Kaučič, Igor in Franc Grad. 2008. *Ustavna ureditev Slovenije*. Ljubljana: GV Založba.

Končar, Polonca. 1993. *Mednarodno delovno pravo*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.

Krašovec, Darko. 2008. *Veliki komentar zakona o delovnih razmerjih s sodno prakso*. Ljubljana: Primath.

Mednarodna organizacija dela. 1921. *Konvencija št. 3 o zaposlovanju žensk pred in po porodu*. Dostopno prek: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312148 (29. april 2012).

--- 1952. *Priporočilo št. 95 o varstvu materinstva*. Dostopno prek: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312433:NO (30. april 2012).

--- 1955. *Konvencija št. 103 o varstvu materinstva*. Dostopno prek: http://pravniportal.gzs.si/slo/pregled_zakonodaje/44587 (30. april 2012).

--- 1981. *Priporočilo št. 165 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi)*. Dostopno prek: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312503 (2. maj 2012).

--- 1983. *Konvencija št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi)*. Dostopno prek: http://pravniportal.gzs.si/slo/pregled_zakonodaje/44603 (2. maj 2012).

--- 1985. *Konvencija št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca*. Dostopno prek: http://pravniportal.gzs.si/slo/pregled_zakonodaje/44604 (3. junij 2012).

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2009. *Z direktivo do več varnosti in zdravja delavk, ki so noseče ali dojijo*. Dostopno prek: http://www.mdds.gov.si/si/medijsko_sredisce/novica/browse/129/article/1966/5985/1b9370bde3/ (6. junij 2012).

Ministrstvo za zunanje zadeve. 2012. *Najpomembnejši mednarodnopravni dokumenti s področja človekovih pravic*. Dostopno prek: http://www.mzz.gov.si/si/zunanja_politika_in_

mednarodno_pravo/zunanja_politika/clovekove_pravice/najpomemnejši_mednarodnopravni_dokumenti_s_podrocja_clovekovih_pravic/ (5. maj 2012).

Novak, Mitja, ur., Polonca Končar, ur., Anjuta Bubnov Škoberne, ur., Nataša Belopavlovič, Miran Kalčič, Barbara Kresal, Katarina Kresal Šoltés, Grega Strban in Zvone Vodovnik. 2006. *Konvencije Mednarodne organizacije dela: s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.

Office for Democratic Institutions and Human Rights. 2012. *Denmark Gender*. Dostopno prek: <http://legislationline.org/topics/country/34/topic/7> (2. julij 2012).

Pavčnik, Marijan, Miro Cerar in Aleš Novak. 2006. *Uvod v pravo*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.

Practical Law Company. 2011. *Labour and Employee Benefits: Luxembourg*. Dostopno prek: http://crossborder.practicallaw.com/5-503-2946?q=* &qp=&qo=&qe=#a410816FirefoxHTML\Shell\Open\Command (1. julij 2012).

Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk. Ur. l. RS 82/2003. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200382&stevilka=3919> (6. maj 2012).

Rechberger, Nina in Mateja Žnidaršič. 2000. Problematika pravnega varstva delavk nosečnic in delavk na porodniškem dopustu. *Pravna praksa* 19 (23): I-XII.

Renner, Tanja, Mateja Sedmak, Alenka Švab in Mojca Urek. 2006. *Družine in družinsko življenje v Sloveniji*. Koper: Založba Annales.

Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji. Ur. l. RS 40/1993. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199340&stevilka=1660> (2. maj 2012).

Splošna deklaracija o človekovih pravicah. 1948. Dostopno prek: <http://www.varuh-rs.si/index.php?id=102> (27. april 2012).

Statistični urad Republike Slovenije (SURs). 2011a. *Ženske po številu otrok, Slovenija, 1. januar 2011 – končni podatki*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4030 (5. maj 2012).

--- 2011b. *Materinski dan 2011*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3801 (5. maj 2012).

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

Svet Evrope. 1999. *Evropska socialna listina (spremenjena)*. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlImpid=199920> (3. junij 2012).

Svet Evropske unije. 1992. *Direktiva Sveta 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk ter delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo*. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:02:31992L0085:SL:PDF> (5. junij 2012).

--- 1996. *Direktiva Sveta 96/34/ES o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC*. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:02:31996L0034:SL:PDF> (7. junij 2012).

--- 2009. *Predlog Direktiva Sveta o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC, ter o razveljavitvi Direktive 96/34/ES*. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0410:FIN:SL:PDF> (8. junij 2012).

--- 2010. *Direktiva Sveta 2010/18/EU o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC, ter o razveljavitvi Direktive 96/34/ES*. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:068:0013:0020:SL:PDF> (8. junij 2012).

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

Ule, Mirjana in Metka Kuhar. 2003. *Mladi, družina, starševstvo: spremembe življenjskih potekov v pozni moderni*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Urad za enake možnosti. 2008. *Poročilo o klicih na brezplačno in anonimno telefonsko številko Urada za enake možnosti v letu 2007*. Dostopno prek: http://www.arhiv.uem.gov.si/si/delovna_podrocja/arhiv/080_12_13/index.html (25. junij 2012).

--- 2009. *Poročilo o klicih na brezplačno in anonimno telefonsko številko Urada za enake možnosti v letu 2008*. Dostopno prek: http://www.arhiv.uem.gov.si/si/delovna_podrocja/arhiv/080_12_13/index.html (25. junij 2012).

Ustava Republike Slovenije. Ur. l. RS 33/1991. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199133&stevilka=1409> (3. maj 2012).

Vodovnik, Zvone. 2003. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Ljubljana: Fakulteta za javno upravo.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). Ur. l. RS 42/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (3. maj 2012).

Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-A). Ur.l. RS 103/2007. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2007103&stevilka=5131> (10. junij 2012).

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP). Ur. l. RS 97/2001. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200197&stevilka=4794> (10. junij 2012).

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-UPB2). Ur. l. RS 110/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006110&stevilka=4671> (4. maj 2012).

Zakon za uravnoteženje javnih financ (ZUJF). Ur. l. RS 40/2012. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=201240&stevilka=1700> (28. junij 2012).

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). Ur. l. RS 43/2011. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=201143&stevilka=2039> (4. maj 2012).

Združeni narodi. Generalna skupščina. 1976a. *Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah*. Dostopno prek: <http://www.varuh-rs.si/index.php?id=103> (27. april 2012).

--- 1976b. *Mednarodni pakt o državljskih in političnih pravicah*. Dostopno prek: http://www.mzz.gov.si/fileadmin/pageuploads/Zunanja_politika/Mednarodnipakt_drzavljskih_politicnih_pravicah.pdf (27. april 2012).

--- 1981. *Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk*. Dostopno prek: http://www.arhiv.uem.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/mednarodne_organizacije/konvencija_o_odpravi_vseh_oblik_diskriminacije_zensk/konvencija_o_odpravi_vseh_oblik_diskriminacije_zensk/ (29. april 2012).

--- 1990. *Konvencija o otrokovih pravicah*. Dostopno prek: <http://www.varuh-rs.si/index.php?id=105> (28. april 2012).

PRILOGA A: Tabelarni prikaz najpomembnejših zakonov na področju varstva nosečnosti in starševstva v državah članicah EU

Države članice EU:	Leto sprejema:	Naziv zakona:	Pomembni členi:
Avstrija	1979	<ul style="list-style-type: none"> Zakon o varstvu materinstva (<i>Maternity Protection Act</i>) 	-
	1979	<ul style="list-style-type: none"> Zakon o očetovskem dopustu (<i>Fathers` Leave Act</i>) 	
	1989	<ul style="list-style-type: none"> Zakon o starševskem dopustu (<i>Parental Leave Act</i>) 	
	2002	<ul style="list-style-type: none"> Zakon o dodatku za nego otroka (<i>Child Care Allowance Act</i>) 	
	1974	<ul style="list-style-type: none"> Zakon o delovnih razmerjih (<i>Act on Constitution of Labour Law</i>) 	
	1991	<ul style="list-style-type: none"> Zakon o varnosti pri delu (<i>Act on Security of the Workplace</i>) 	
Belgija	1971	<ul style="list-style-type: none"> Zakon o delovnih pogojih (<i>Working Conditions Act</i>) 	40. člen, 42. člen
	1978	<ul style="list-style-type: none"> Zakon o zaposlitvenih pogodbah (<i>Employment Contracts Act</i>) 	39. člen
Bolgarija	2004	<ul style="list-style-type: none"> Zakonik o delu (<i>Labour Code</i>) 	157. člen, 160. člen, 162. člen, 163. člen, 164. člen, 167.a člen, 309. člen
	1999	<ul style="list-style-type: none"> Zakonik o socialnem varstvu (<i>Social Security Code</i>) 	
	1997	<ul style="list-style-type: none"> Zakon o varnosti in zdravju pri delu (<i>Act on Health and Safety at Work</i>) 	48.a člen, 50. člen
	2003	<ul style="list-style-type: none"> Zakon o zaščiti proti diskriminaciji (<i>Protection against Discrimination Act</i>) 	-
Ciper	1997	<ul style="list-style-type: none"> Zakon o varstvu materinstva (<i>The Maternity Protection Law</i>) 	-
	1996	<ul style="list-style-type: none"> Zakon o varnosti in zdravju pri delu (<i>The Safety and Health at Work Law</i>) 	
	2002	<ul style="list-style-type: none"> Zakon o starševskem dopustu in dopustu zaradi višje sile (<i>The Parental Leave and Leave on Grounds of Force Majeure Law</i>) 	
Češka	2006	<ul style="list-style-type: none"> Zakonik o delu (<i>Labour Code</i>) 	39.–41. člen, 52.–54. člen, 156. člen, 191. člen, 196. člen, 197. člen

Danska	2006	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakon o porodniškem, očetovskem in starševskem dopustu in nadomestilu (Maternity, Paternity and Parental Leave and Benefit Act)</i> 	-
	2002	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakon o enakem obravnavanju moških in žensk pri zaposlovanju in izrabi porodniškega dopusta (Consolidation Act on Equal Treatment of Men and on Equal Treatment of Men and Women in respect of Employment and Maternity Leave)</i> 	
	2006	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakon o pravici delavcev do izrabe posebnega dopusta zaradi družinskih razlogov (Act on Employees' Rights to Leave for Special Family-Related Reasons)</i> 	
	2006	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakon o povračilu porodniških prispevkov v zasebnem sektorju (The Act on Reimbursement of Pregnancy Payments in the Private Sector)</i> 	
Estonija	1992	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakon o pogodbi o zaposlitvi (Employment Contract Act)</i> 	10. člen, 63. člen, 91. člen, 92. člen
	2004	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakon o enakosti spolov (Gender Equality Act)</i> 	5. člen, 6. člen
	1999	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Occupational Health and Safety Act)</i> 	10. člen
	2001	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakon o dopustih (Holidays Act)</i> 	13. člen, 16. člen, 26. člen, 27. člen, 28. člen, 29. člen, 30. člen, 31. člen
Finska	2001	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakon o zaposlitvenih pogodbah (Employment Contracts Act)</i> 	-
	1986	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakon o enakosti moških in žensk (Act on Equality between Women and Men)</i> 	
Francija	2006	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakonik o delu (Labour Code)</i> 	122. člen
Grčija	1975	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ustava (The Constitution of Greece)</i> 	4. člen, 21. člen, 103. člen
Irski	1994	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakon o varstvu materinstva (Maternity Protection Act)</i> 	-
	1995	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakon o posvojiteljskem dopustu (Adoptive Leave Act)</i> 	
	1998	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakon o enakem zaposlovanju (Employment Equality Act)</i> 	
	1998	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakon o starševskem dopustu (Parental Leave Act)</i> 	

Italija	2000	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakon št. 53/2000 (Act no. 53/2000)</i> • <i>Zakon o porodniškem dopustu (Consolidation Act on Maternity)</i> 	10. člen, 12. člen
	2001		-
Latvija	2001 1995	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakonik o delu (Labour Code)</i> • <i>Zakon o porodniškem in bolniškem nadomestilu (Maternity and Sickness Benefits Act)</i> • <i>Zakon o socialnem varstvu (Social Security Act)</i> • <i>Zakon o nadomestilu za brezposelnost (Unemployment Benefits Act)</i> 	29. člen, 33. člen, 37. člen, 134. člen, 136. člen, 138. člen, 155. člen, 156. člen
	1995		-
	1999		-
Litva	2002 2003	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakonik o delu (Labour Code)</i> • <i>Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Law on Safety and Health at Work)</i> 	129. člen, 131. člen, 132. člen, 135. člen, 170. člen, 178. člen, 179. člen, 278. člen
			-
Luksemburg	2001	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakonik o delu (Labour Code)</i> 	233. člen, 234. člen, 331. člen, 332. člen
Madžarska	1992	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakonik o delu (Labour Code)</i> 	-
Malta	2002	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakon o zaposlovanju in industrijskih odnosih (Employment and Industrial Relations Act)</i> 	452. poglavje ⁷
Nizozemska	1992 2001	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Civilni zakonik (Civil Code)</i> • <i>Zakon o delu (Work and Care Act)</i> 	7: 646. člen, 7:670. člen
			-
Poljska	1974	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakonik o delu (Labour Code)</i> 	177. člen, 180. člen, 186. člen, 188. člen, 189. člen
Portugalska	2003 2004	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakonik o delu (Labour Code)</i> • <i>Zakon o ureditvi dela (Labour Regulation Act)</i> 	33.–52. člen
			67.–113. člen
Romunija	2003 2004 2006	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakonik o delu (Labour Code)</i> • <i>Zakon št. 25/2004 (Act no. 25/2004)</i> • <i>Zakon št. 399/2006 (Act no. 399/2006)</i> 	60. člen
			1. člen, 2. člen
			-
Slovaška	2001	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakonik o delu (Labour Code)</i> 	6. člen, 8. člen, 64. člen

⁷ Predpisi o porodniškem dopustu (poglavje 452.91), predpisi o starševskem dopustu (poglavje 452.78), predpisi o izrednem družinskem dopustu (poglavje 452.88) ter predpisi o delu s krajšim delovnim časom (poglavje 452.79) (European Employment Services 2012).

Slovenija	2002	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakon o delovnih razmerjih</i> 	6. člen, 26. člen, 115. člen, 187.–193. člen, ...
	2006	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih</i> 	13.–16. člen, 17.–26. člen, 39.–46. člen, ...
	2011	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakon o varnosti in zdravju pri delu</i> 	5. člen, 52. člen, 53. člen, ...
Španija	1980	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakonik delavcev (Worker`s Statute)</i> 	37.5. člen, 48.4. člen
	1999	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakon št. 39/1999 (Act no. 39/1999)</i> 	-
	2004	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakon o enakosti v Galiciji (Act for Equality in Galicia)</i> 	-
Švedska	1995	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakon o starševskem dopustu (Parental Leave Act)</i> 	4. člen, 5. člen, 16. člen, 17. člen
	1962	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakon o nacionalnem zavarovanju (National Insurance Act)</i> 	4. poglavje
	1977	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakon o delovnem okolju (Work Environment Act)</i> 	-
	1982	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakon o varstvu zaposlovanja (Employment Protection Act)</i> 	11. člen
Velika Britanija	1996	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakon o pravicah iz delovnega razmerja (Employment Rights Act)</i> 	VIII. poglavje
	2006	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakon o delu in družinah (Work and Families Act)</i> 	-
	1974	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Health and Safety at Work Act)</i> 	-

Vir: Prirejeno po European Commission (2007); Practical Law Company (2011); Office for Democratic Institutions and Human Rights (2012); European Employment Services (2012).

Legenda: (-) ni podatka