

PODATKI O DIPLOMSKI NALOGI

Ime in priimek: Maša Kasenburger

Naslov naloge: Prepoved diskriminacije žensk pri dostopu do zaposlitve in pred odpustom zaradi nosečnosti in starševstva

Kraj: Ljubljana

Leto: 2012

Št. strani: 117

Št. grafov: 25

Št. tabel: 37

Št. virov: 72

Št. prilog: 3

Mentor: Izr. prof. dr. Barbara Kresal

Deskriptorji: delavci, diskriminacija, družina, nosečnost, starševstvo, zakonodaja, zaposlovanje

Povzetek: Številni zaposleni starši se srečujejo s težavami pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja. Cilj na področju delovnega in socialnega prava je zagotavljati tako delavcem kot delavkam posebno varstvo zaradi nosečnosti in starševstva ter spodbujati enako obravnavanje in enake možnosti izpolnjevanja starševskih in poklicnih obveznosti za moške in ženske. Diplomaska naloga tako prikazuje pravno ureditev varstva delavcev oziroma delavk zaradi nosečnosti in starševstva ter analizira sodbe Sodišča EU, ki segajo na področje materinstva delavk. V diplomski nalogi je vključena tudi raziskava, opravljena v Dispanzerju za ginekologijo v Celju, s katero sem preverila izkušnje žensk, ki so bile že kadar koli zaposlene ali pa imajo otroka, v povezavi z morebitnimi težavami, s katerimi so se soočale pri dostopu do zaposlitve in med zaposlitvijo. Raziskava ugotavlja, da so kršitve s strani delodajalcev prisotne, vendar ima Slovenija v splošnem področje usklajevanja poklicnega in družinskega življenja dobro urejeno.

Title: Prohibition of Discrimination of Women when Accessing Employment and Before Dismissal due to Pregnancy and Parenthood

Descriptors: workers, discrimination, family, pregnancy, parenthood, legislation, employment

Abstract: A lot of employed parents are facing with problems when reconciling their professional and family life. The objective of labour and social law is to provide special protection for pregnancy and parenthood, for both male and female workers and to promote equal treatment and equal opportunities for the fulfillment of parental and professional responsibilities for men and women. The graduation thesis also shows the legal regime for the protection of workers due to pregnancy and parenthood, and analyses the judgments of the Court of Justice of the EU concerning the motherhood of workers. The graduation thesis also includes the survey conducted in Gynaecology Clinic in Celje, where I examined how women who have ever been employed or have a child have faced with problems in accessing employment and during employment. The study concludes that the violations by employers still occur. However, the reconciliation of professional and family life in Slovenia is generally well organized.

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA SOCIALNO DELO

DIPLOMSKA NALOGA

**PREPOVED DISKRIMINACIJE ŽENSK PRI DOSTOPU
DO ZAPOSLOTITVE IN PRED ODPUSTOM ZARADI
NOSEČNOSTI IN STARŠEVSTVA**

Mentor: izr. prof. dr. Barbara Kresal

Maša Kasenburger

Ljubljana 2012

PREDGOVOR

Dandanes smo priča hitrim družbenim spremembam, ki od nas zahtevajo bistveno večjo stopnjo prilagodljivosti. Vse to se izraža tudi na področju zaposlovanja, kjer se širijo fleksibilne oblike zaposlitve in dela, ki zmanjšujejo stabilnost zaposlitve in posledično tudi njeno varnost. Pri tem so že od nekdaj izpostavljeni zaposleni starši, ki se soočajo s težavami pri usklajevanju družinskih in poklicnih obveznosti.

Naloga delodajalca je, da delavkam omogoči lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti, ki bi delavkam omogočilo lažjo odločitev za rojstvo otrok. Kljub temu pa se velikokrat dogaja, da so delavke podvržene odkritim ali prikritim pritiskom s strani delodajalca, ki jih odvrča od te odločitve. Zakonodaja, ki ureja varstvo na področju nosečnosti in starševstva, je ugodno urejena, vendar bi bilo treba iti še korak dalje in pomanjkljivosti, ki se kažejo v praksi, odpraviti z dodatnimi ukrepi ali spremembami.

Iskreno se zahvaljujem mentorici izr. prof. dr. Barbari Kresal za strokovno pomoč pri nastajanju diplomske naloge.

Posebna zahvala gre moji družini, Klemnu in prijateljem, ki so mi ves čas študija stali ob strani.

Na koncu se zahvaljujem vsem ženskam, ki so sodelovale pri anketiranju in s tem pomagale opozoriti na številne težave zaposlenih mater.

KAZALO

PREDGOVOR.....	3
KAZALO TABEL.....	7
KAZALO GRAFOV	8
SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC.....	10
1. TEORETIČNI UVOD.....	11
1.1. Pravna ureditev varstva žensk zaradi nosečnosti in starševstva na področju zaposlovanja	11
1.1.1. Mednarodna pravna ureditev	11
1.1.2. Notranja pravna ureditev	28
1.2. Zaposlitev in starševstvo.....	44
1.2.1. Težave mladih pri usklajevanju dela in družine.....	44
1.2.2. Ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine	45
1.2.3. Med prožnostjo na trgu dela in socialno varnostjo zaposlenih.....	48
2. PROBLEM.....	52
3. METODOLOGIJA	54
3.1. Vrsta raziskave in spremenljivke	54
3.2. Merski instrument in vir podatkov.....	55
3.3. Populacija in vzorec.....	55
3.4. Zbiranje podatkov	56
3.5. Obdelava in analiza podatkov	56
4. REZULTATI IN UGOTOVITVE	57
4.1. Starost anketirank	57
4.3. Izobrazbena sestava po starostnih skupinah	59
4.4. Zaposlitveni status.....	61
4.5. Zaposlitveni status po starostnih skupinah.....	62
4.6. Področje zaposlitve	64
4.7. Vrsta podjetja	65
4.8. Število otrok	65
4.9. Starost pri prvi zaposlitvi.....	67
4.10. Otrok ob prvi zaposlitvi	69
4.11. Delodajalčeva seznanitev z delavkino nosečnostjo pri prvi zaposlitvi	70
4.12. Oblika prve zaposlitve	71
4.13. Težave pri iskanju zaposlitve zaradi načrtovanja starševstva	73
4.14. Pri pogovoru o zaposlitvi delodajalec spraševal o starševstvu oziroma o načrtovanju tega...	75

4.15. Kršitve pri pogovoru o zaposlitvi in napredovanju glede na vrsto podjetja	77
4.16. Delodajalec podpis pogodbe o zaposlitvi pogojeval z odpovedjo v primeru nosečnosti	79
4.17. Negativna izkušnja po rojstvu otroka.....	80
4.18. Po rojstvu otroka odpoved pogodbe o zaposlitvi	82
4.19. Informiranost anketirank	84
4.20. Kam oziroma na koga bi se anketiranke obrnile v primeru kršenja njihovih pavic.....	88
4.21. Kako bi anketiranke ravnale, če bi na razgovoru za zaposlitev dobile v podpis dogovor, da vsaj 3 leta ne bodo imele otrok.....	88
4.22. Primerjava starostne strukture vzorca z zaposlitvenim statusom in številom otrok.....	90
4.23 Preverjanje hipotez	93
5. SKLEP	96
6. PREDLOGI	98
7. VIRI IN LITERATURA.....	100
8. PRILOGE.....	107
8.1. Anketni vprašalnik.....	107
8.2. Izračuni	111
8.2.1. Izračun povprečne starosti, aritmetične sredine:	111
8.2.2. Hi-kvadrat preizkus.....	112
8.3. Izjava o avtorstvu	116
8. POVZETEK	117

KAZALO TABEL

Tabela 4.1. Struktura vzorca glede na starost.....	57
Tabela 4.2. Struktura vzorca glede na izobrazbo	58
Tabela 4.3. Izobrazbena sestava po starostnih skupinah.....	59
Tabela 4.4. Struktura vzorca glede na zaposlitveni status	61
Tabela 4.5. Zaposlitveni status po starostnih skupinah	62
Tabela 4.6. Struktura vzorca glede na področje zaposlitve	64
Tabela 4.7. Struktura vzorca glede na vrsto podjetja	65
Tabela 4.8. Struktura vzorca glede na število otrok, ki jih imajo anketiranke	65
Tabela 4.9.1. Starost pri prvi zaposlitvi	67
Tabela 4.9.2. Starost pri prvi zaposlitvi pri dveh različnih starostnih skupinah	68
Tabela 4.10. Otrok ob prvi zaposlitvi.....	69
Tabela 4.11. Delodajalčeva seznanitev z delavkino nosečnostjo pri prvi zaposlitvi	70
Tabela 4.12.1. Oblika prve zaposlitve.....	71
Tabela 4.12.2. Oblika prve zaposlitve po starostnih skupinah.....	72
Tabela 4.13. Težave pri iskanju zaposlitve zaradi načrtovanja starševstva	73
Tabela 4.14. Pri pogovoru o zaposlitvi delodajalec spraševal o starševstvu oziroma o načrtovanju tega	75
Tabela 4.15. Kršitve pri pogovoru o zaposlitvi in napredovanju glede na vrsto podjetja	77
Tabela 4.16. Delodajalec podpis pogodbe o zaposlitvi pogojeval z odpovedjo v primeru nosečnosti .	79
Tabela 4.17. Negativna izkušnja po rojstvu otroka	80
Tabela 4.18. Po rojstvu otroka odpoved pogodbe o zaposlitvi.....	82
Tabela 4.19.1. Ali ste vedeli, da vas delodajalec ne sme spraševati o načrtovanju družine?	84
Tabela 4.19.2. Ali ste vedeli, da spol in družinske obveznosti ne smejo biti razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi?	85
Tabela 4.19.3. Ali ste vedeli, da imajo nosečnice in starši pravico do posebnega varstva in da vam je delodajalec dolžan omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti?	86
Tabela 4.19.4. Ali ste vedeli, da delodajalcu niste dolžni posredovati podatkov o svoji nosečnosti, razen če to sami želite zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti, oziroma morate delodajalca obvestiti o nameri izrabe starševskega dopusta 30 dni pred predvidenim nastopom dopusta?	87
Tabela 4.22.1. Primerjava starostne strukture vzorca s številom otrok	90
Tabela 4.22.2. Primerjava zaposlitvenega statusa anketirank s številom otrok, ki jih imajo.....	91
Tabela 4.23.1. Kršitve odločb glede na vrsto sektorja	93
Tabela 4.23.2. Vrsta zaposlitve v povezavi z odločitvijo za starševstvo	94
Tabela 4.23.3. Oblika prve zaposlitve in otrok ob prvi zaposlitvi	95

Tabela 8.2.1.1. Izračun	111
Tabela 8.2.1.2. Izračun	112
Tabela 8.2.2.1. Izračun H1	113
Tabela 8.2.2.2. Izračun H1	113
Tabela 8.2.2.3. Izračun H2	114
Tabela 8.2.2.4. Izračun H2	114
Tabela 8.2.2.5. Izračun H3	115
Tabela 8.2.2.6. Izračun H3	115

KAZALO GRAFOV

Graf 4.1. Struktura vzorca glede na starost.....	57
Graf 4.2. Struktura vzorca glede na izobrazbo	58
Graf 4.3. Izobrazbena sestava po starostnih skupinah	60
Graf 4.4. Struktura vzorca glede na zaposlitveni status.....	61
Graf 4.5. Zaposlitveni status po starostnih skupinah	63
Graf 4.6. Struktura vzorca glede na področje zaposlitve	64
Graf 4.7. Struktura vzorca glede na vrsto podjetja	65
Graf 4.8. Struktura vzorca glede na število otrok, ki jih imajo anketiranke.....	66
Graf 4.9. Starost pri prvi zaposlitvi pri dveh starostnih skupinah	68
Graf 4.10. Otrok ob prvi zaposlitvi	69
Graf 4.11. Delodajalčeva seznanitev z delavkino nosečnostjo pri prvi zaposlitvi	70
Graf 4.12.1. Oblika prve zaposlitve	71
Graf 4.12.1. Oblika prve zaposlitve glede na starostno skupino.....	72
Graf 4.13. Težave pri iskanju zaposlitve zaradi (potencialnega) starševstva	74
Graf 4.14. Delodajalec pri pogovoru o zaposlitvi spraševal o osebnih zadevah	76
Graf 4.15. Kršitve pri pogovoru o zaposlitvi in napredovanju glede na vrsto podjetja.....	78
Graf 4.16. Delodajalec podpis pogodbe o zaposlitvi pogojeval z odpovedjo v primeru nosečnosti.....	79
Graf 4.17. Negativna izkušnja po rojstvu otroka.....	81
Graf 4.18. Po rojstvu otroka odpoved pogodbe o zaposlitvi.....	83
Graf 4.19.1. Ali ste vedeli, da vas delodajalec ne sme spraševati o načrtovanju družine?.....	84
Graf 4.19.2. Ali ste vedeli, da spol in družinske obveznosti ne smejo biti razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi?	85
Graf 4.19.3. Ali ste vedeli, da imajo nosečnice in starši pravico do posebnega varstva in da vam je delodajalec dolžan omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti?	86

Graf 4.19.4. Ali ste vedeli, da delodajalcu niste dolžni posredovati podatkov o svoji nosečnosti, razen če to sami želite zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti, oziroma morate delodajalca obvestiti o nameri izrabe starševskega dopusta 30 dni pred predvidenim nastopom dopusta?	87
Graf 4.22.1. Primerjava starostne strukture vzorca s številom otrok	90
Graf 4.22.2. Primerjava zaposlitvenega statusa anketirank s številom otrok, ki jih imajo	92

SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC

CSD	Center za socialno delo
EU	Evropska unija
ESL	Evropska socialna listina
FLRJ	Federativna ljudska republika Jugoslavija
FNRJ	Federativna Narodna Republika Jugoslavija
MOD	Mednarodna organizacija dela
MP	Mednarodna pogodba
MPDPP	Mednarodni pakt o državljskih in političnih pravicah
OZN	Organizacija združenih narodov
RS	Republika Slovenija
SEU	Sodišče Evropske unije
SFRJ	Socialistična federativna republika Jugoslavija
SURS	Statistični urad Republike Slovenije
SE	Svet Evrope
Ur. l.	Uradni list
URS	Ustava Republike Slovenije
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZN	Združeni narodi
ZSDP	Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih
ZVZD	Zakon o varnosti in zdravju pri delu

1. TEORETIČNI UVOD

1.1. Pravna ureditev varstva žensk zaradi nosečnosti in starševstva na področju zaposlovanja

Namen delovnopravne posebne varstvene ureditve je, da delavcem in delavkam v zvezi z nosečnostjo in starševstvom oziroma z nosečnostjo in porodom ter varstvom in vzgojo otrok omogoči ustrezno usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti ter zagotovi ustrezno varstvo na način, da lahko svobodno načrtujejo družino in uresničujejo svoje obveznosti v tej zvezi tudi ob in v okviru svojega poklicnega življenja. Pri tem se spodbuja, da so v zvezi z družino in starševstvom enako odgovorne tako ženske kot moški – gre za zagotavljanje enakih možnosti in enakega obravnavanja delavcev in delavk (Kresal in drugi 2002: 687).

1.1.1. Mednarodna pravna ureditev

Veljavna slovenska ureditev je umeščena v mednarodnopravni okvir, ki določa minimalne standarde. Med pomembnejše mednarodne pravne vire, ki urejajo področje materinstva in starševstva sodijo dokumenti, sprejeti v okviru Organizacije združenih narodov (OZN), Mednarodne organizacije dela (MOD), Sveta Evrope (SE), Evropske unije (EU), ter stališča nadzornih organov teh institucij oziroma sodna praksa Sodišča Evropske Unije (SEU) v zvezi z relevantnimi normami prava EU (Kresal in drugi 2011: 29).

1.1.1.1. Akti Organizacije združenih narodov

Splošna deklaracija o človekovih pravicah¹

Splošno deklaracijo o človekovih pravicah (v nadaljevanju: Deklaracija) so sprejeli Združeni narodi in je temeljno načelo enakosti in varstva dostojanstva (Kresal 2010: 138). Sama po sebi sicer ni pravno zavezujoča, kljub temu pa je osnova za vse mednarodnopravno zavezujoče instrumente o človekovih pravicah.

Deklaracija že v preambuli poudarja enake pravice moških in žensk. S 16. členom pa je zagotovljena pravna zaščita družine, ki ima pravico do družbenega in državnega varstva. Urejena so pravila v zvezi z zakonsko zvezo in družino, ki prepovedujejo kakršnekoli omejitve ali diskriminacijo na tem področju. Vsakdo kot član družbe ima pravico do socialne

¹ Resolucija št. 217 A (III), ki jo je Generalna skupščina Združenih narodov sprejela 10. decembra 1948.

varnosti (22. člen). Prav tako pa ima vsak pod enakimi pogoji pravico do dela, proste izbire zaposlitve, pravičnih in zadovoljivih delovnih pogojev, do varstva pred brezposelnostjo in pravico do enakega plačila za enako delo (23. člen). In nazadnje je v drugem odstavku 25. člena določena pravica materinstva, ki naj uživa posebno pozornost in skrb. Glede pravic do socialnega varstva so izenačeni vsi otroci, tisti rojeni v zakonski zvezi, ali izven nje.

Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah²

Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (v nadaljevanju: MPESKP) v drugem členu zavezuje države pogodbenice k sprejetju ukrepov, ki bi realizirali s tem dokumentom priznane pravice. 7. člen MPESKP državam pogodbenicam nalaga dolžnost, da vsakomur priznajo pravico do pravičnih in ugodnih delovnih pogojev, ki zlasti zagotavljajo nagrado za opravljeno delo, zdrave in varne delovne pogoje, enako možnost napredovanja pri delu v ustrezno višjo kategorijo, ter počitek, prosti čas, ustrezno omejitev delovnega časa in periodičen plačan dopust in nadomestilo za praznične dni. Iz socialnega vidika je pomemben tudi 9. člen, ki določa, da morajo države pogodbenice vsakomur priznati pravico do socialne varnosti, kamor spada tudi socialno zavarovanje. Še posebej potrebno je izpostaviti 10. člen MPESKP, ki zagotavlja varstvo družine in materinstva. Država mora zagotavljati zaščito in pomoč pri formiranju družine, ter ji pomagati ves čas, ko v družini obstaja odgovornost za vzgojo in izobraževanje otrok. Posebne zaščite so deležne zaposlene matere v obdobju pred rojstvom otroka, kot tudi po rojstvu in jim je potrebno zagotoviti plačan dopust ali dopust z ustreznimi prejemki iz socialnega zavarovanja.

Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah³

Prav tako kot Splošno deklaracijo o človekovih pravicah in MPESKP, tudi Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah v 23. členu obravnava družino, kot temelj družbe, ki ima pravico do družbenega in državnega varstva.

Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk⁴

Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk (v nadaljevanju Konvencija), sprejeta leta 1979 je osrednji pravno zavezujoči instrument za varstvo pravic žensk, ki posega na vsa področja javnega in zasebnega življenja. Konvencija obvezuje Slovenijo, da sprejme vse potrebne ukrepe, vključno s pozitivnimi ukrepi, da se odpravi diskriminacija in zagotovi

² Resolucija št. 2200 A (XXI), ki jo je Generalna skupščina Združenih narodov sprejela 16. decembra 1966, začel pa je veljati 1976.

³ Ur. l. SFRJ, MP, št. 7/71 in Ur. l. RS, št. 35/92, MP, št. 9/92 – MPDPP.

⁴ Resolucija št. 34/180, ki jo je Generalna skupščina Združenih narodov sprejela 18. decembra 1981. Ratificirana 1. oktobra 1981 in objavljena v Ur. l. SFRJ, MP, št. 11-48/1981, v Sloveniji velja od 17. julija 1992 na podlagi Akta o notifikaciji nasledstva, objavljenega v Ur. l. RS, MP, št. 9-55/1992.

polna enakopravnost spolov na vseh področjih, zlasti političnem, družbenem, ekonomskem in kulturnem. Pomembni so zlasti 10., 11. in 12. člen Konvencije, ki zagotavljajo enake pravice in dostop žensk do izobraževanja in zaposlovanja ter odpravo diskriminacije žensk s področja zdravstvenega varstva (po spletni strani Urada za enake možnosti).

1.1.1.2. Mednarodna organizacija dela (MOD)

Konvencija MOD št. 102 o minimalnih normah socialne varnosti⁵

Konvencijo MOD št. 102 o minimalnih normah socialne varnosti (v nadaljevanju Konvencija št. 102) je ena najpomembnejših sodobnih konvencij, ki jih je sprejela MOD. Določa minimalne pravice do denarnih dajatev, s katerimi se nadomešča izpad plače oziroma dohodka za socialne primere, ko delavec ni zmožen za delo zaradi bolezni, brezposelnosti, starosti, poškodbe pri delu in poklicne bolezni, invalidnosti, materinstva, smrti, ter pravico do družinskih dajatev in pravico do zdravstvenega varstva. Konvencija št. 102 tako določa način uresničevanja splošne pravice do socialne varnosti za devet socialnih primerov (Novak in drugi 2006: 381).

V členih od 39 do 45 so navedene družinske dajatve namenjene osebam odgovornim za vzdrževanje otrok, tako da je urejeno tudi za varstvo materinstva. V Konvenciji št. 102 so omenjene tri vrste dajatev, in sicer periodične denarne dajatve, dajatve v naravi za otroke v obliki hrane, obleke, namestitve, počitnic, pomoči na domu, ter kombinacije dajatev v naravi in v denarju. Dajatve za materinstvo (46. do 52. člen) obsegajo zdravstvene storitve med nosečnostjo in porodom ter periodično denarno dajatev za čas prekinitve dela zaradi nosečnosti in poroda. Do njih so upravičene aktivne ženske in tudi žene aktivnih moških. Pogoji predhodnega prispevanja ali zaposlitve sme biti določen v takem trajanju, da se prepreči zlorabe. Konvencija št. 102 določa tudi zdravstvene storitve, ki morajo obsegati vsaj zdravstvene storitve zdravnika ali babice pred porodom, med in po njem, in če je potrebno, tudi hospitalizacijo. Zdravstvene storitve morajo biti zagotovljene, dokler je potreba, dajatve v denarju so lahko omejene na skupaj 12 tednov (prav tam: 386).

Konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji pri poklicih in zaposlovanju⁶

Konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji pri poklicih in zaposlovanju (v nadaljevanju: Konvencija št. 111) velja za vse delavce, ne glede na spol, obliko njihove zaposlitve in poklic, vključno s samozaposlenimi. Pomembna je, ker je diskriminacija žensk, kot posledica

⁵ Ur. l. FLRJ – MP, št. 1/55; Akt o notifikaciji nasledstva, Ur. l. RS – MP, št. 15/92 (RS št. 54/92).

⁶ Sl. novine FNRJ, št. 3/61, Akt o notifikaciji nasledstva, Ur. l. RS – MP, št. 15/92 (RS št. 54/92).

družinskih obveznosti, povezana z vprašanjem ustreznih ukrepov za lažje usklajevanje delovnih in poklicnih obveznosti. Konvencija št. 111 se tudi dotika vidika prepovedi diskriminacije, tako delavk kot delavcev, zaradi družinskih obveznosti. Enakost možnosti je treba zagotavljati na treh področjih, in sicer pri dostopu do poklicnega usposabljanja, pri dostopu do zaposlitve in do določenih poklicev ter v zvezi z delovnimi razmerami v času zaposlitve. Predvideva in dopušča sprejem spodbujevalnih ukrepov, ki naj omogočijo učinkovito dejansko uveljavitev načela enakih možnosti in obravnavanja v praksi, in posebnih ukrepov v korist določenih ranljivih skupin delavcev, ki ne štejejo za diskriminacijo. Konvencija št. 111 določa, da posebno varstvo zagotovljeno z drugimi konvencijami MOD, ne predstavlja diskriminacije, in da lahko država določi, da se za diskriminacijo ne štejejo tudi drugi posebni ukrepi, ki so oblikovani z namenom, da se upošteva posebne potrebe in zahteve oseb, ki zaradi spola, družinskih obveznosti potrebujejo posebno varstvo in podporo (Novak in drugi 2006: 414).

Konvencija MOD št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi)⁷

Konvencija MOD št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk ter njihovem enakem obravnavanju zavezuje državo, da z določenimi ukrepi omogoči delavcem z družinskimi obveznostmi pravico do proste izbire zaposlitve, da razvija ali izboljšuje ustrezne družbene javne ali zasebne službe (ustanove za varstvo otrok, pomoč družini), ter da z informiranjem in izobraževanjem vpliva na razumevanje načela enakosti. Konvencija sledi načelu, da je treba v zvezi z zaposlitvijo in delom ženske varovati na enakih temeljih in po enakih varstvenih normah kot moške, upoštevajoč dosežen razvoj, in da naj moški in ženske nosijo enake odgovornosti v razmerju do svojih otrok in prevzamejo enak delež v drugih družinskih obveznostih ter so posledično s posebnim varstvom varovani tako ženske kot moški. Pri tem je potrebno upoštevati dejstvo, da so v sedANJI praksi ženske še vedno tiste, ki prevzemajo večji delež družinskih obveznosti, kar pomembno vpliva na njihov položaj na trgu dela (Kresal in drugi 2011: 33). V 8. členu je še zapisano, da družinske obveznosti ne smejo biti same po sebi upoštevan razlog za prenehanje delovnega razmerja (Kresal Šoltes 2007: 399).

⁷ Ur. l. SFRJ – MP, št. 7/87, Akt o notifikaciji nasledstva, Ur. l. RS – MP, št. 15/92 (RS št. 54/92).

Konvencija MOD št. 183 o spremembi (spremenjene) Konvencije o varstvu materinstva iz leta 1952⁸

1. marca 2011 je za Republiko Slovenijo začela veljati Konvencija MOD št. 183 o spremembi (spremenjene) Konvencije o varstvu materinstva iz leta 1952 (v nadaljevanju: Konvencija št. 183) (po spletni strani Uradnega lista).

Konvencija št. 183 se nanaša na vse zaposlene ženske, dopušča pa možnost, da se po posvetovanju z ustreznimi reprezentativnimi organizacijami delodajalcev in delavcev v celoti ali delno izvzame tiste kategorije delavcev s področja uporabe te konvencije, katerim bi njena uporaba povzročila posebne in bistvene težave. Konvencija št. 183 nadalje določa varovanje zdravja nosečnic ali doječih mater, katerim zagotavlja, da jim ni treba opravljati dela, za katerega je pristojni organ določil, da škodljivo vpliva na zdravje matere ali otroka, ali za katerega je bilo ugotovljeno, da pomeni večje tveganje za njuno zdravje (Uradni list RS, št. 100/2009 z dne 8. 12. 2009).

V zvezi s porodniškim dopustom 4. člen Konvencije št. 183 določa, da ima ženska ob predložitvi zdravniškega potrdila ali drugega ustreznega potrdila, na katerem je naveden predvideni datum poroda, kakor tudi določata notranja zakonodaja in praksa, pravico do porodniškega dopusta v trajanju najmanj 14 tednov. Porodniški dopust vključuje obvezen šesttedenski dopust po rojstvu otroka, razen če se vlada in reprezentativne organizacije ne dogovorijo drugače.

Konvencija št. 183 ureja tudi dopust zaradi bolezni ali zapletov ter denarne dajatve in dajatve zdravstvenega varstva. Nadalje tudi določa varstvo zaposlitve in nediskriminacijo. In sicer določa, da je ravnanje delodajalca nezakonito, če prekine delovno razmerje z delavko med njeno nosečnostjo ali odsotnostjo z dela zaradi porodniškega dopusta ali dopusta zaradi bolezni ali zapletov ali v obdobju po njeni vrnitvi na delo. Ženski je zagotovljena pravica, da se po končanem porodniškem dopustu vrne na isto ali enakovredno in enako plačano delovno mesto. Država podpisnica mora prav tako sprejeti ustrezne ukrepe, s katerimi zagotovi, da materinstvo ni vir diskriminacije pri zaposlitvi, vključno z dostopnostjo zaposlitve (npr. preizkus nosečnosti ob prijavi na zaposlitev).

⁸ Ur. l. RS – MP, št. 18/09 (RS št. 100/09), 8. 12. 2009.

Konvencije št. 183 tudi določa, da ima ženska pravico do enega ali več dnevniških odmorov ali krajšega dnevnega delovnega časa zaradi dojenja otroka, pri čemer se ti odmori in krajši dnevni delovni čas všteta v delovni čas in se temu ustrezno plačajo (10. člen).

1.1.1.3. Svet Evrope

Evropska socialna listina, spremenjena (MESL)⁹

Evropska socialna listina (v nadaljevanju: MESL) določa, da imajo v primeru materinstva zaposlene ženske pravico do posebnega varstva (8. točka I. dela) ter da imajo vse osebe z družinskimi obveznostmi, ki so zaposlene ali si želijo zaposlitve, do tega pravico, ne da bi bile zato izpostavljene razlikovanju, in če je mogoče brez nasprotovanja med njihovo zaposlitvijo in družinskimi obveznostmi (27. točka I. dela). Navedene pravice in temeljna načela so nato konkretizirana v posameznih členih MESL (Kresal Šoltes 2007: 399–400):

- 8. člen - pravica zaposlenih žensk do porodniškega varstva,
- 16. člen - pravica družine do socialnega, pravnega in ekonomskega varstva,
- 20. člen - pravica do enakih možnosti na podlagi spola,
- 27. člen - pravica delavcev z družinskimi obveznostmi do enakih možnosti in enakega obravnavanja.

Na oblikovanje slovenske delovne in socialne zakonodaje s področja varstva nosečnic in staršev vplivata predvsem 8. in 27. člen MESL.

Člen 8 navaja najmanj 14-tedenski porodniški dopust pred in po porodu, s plačilom le-tega ter ustreznimi nadomestili iz socialnega zavarovanja ali z nadomestili iz javnih sredstev. Nezakonito je, če delodajalec delavko obvesti o odpustu po tem, ko ga ta obvesti o svoji nosečnosti, pa do preteka porodniškega dopusta, ali če jo obvesti o odpustu ob takem času, da bi odpust začel veljati v tem obdobju. 8. člen še zagotavlja doječim materam primeren čas odsotnosti z dela zaradi dojenja, ter da se s predpisi v posameznih državah uredi zaposlitev nosečnic, porodnic in doječih mater pri nočnem delu in se prepoveduje zaposlitev pri delih, ki so nevarna, nezdrava ali pa prenaporna, ter da se sprejme primerne ukrepe za varstvo pravic teh žensk v zvezi z zaposlitvijo (Evropska socialna listina (spremenjena), Ur. l. RS-MP, št. 7/1999).

⁹ Ur. l. RS – MP, št. 7/99 (RS št. 24/99), 10. 4. 1999.

MESL s 27. členom daje poudarek enakosti med spoloma v družbi, predvsem na varstvu pravic moških in žensk pod enakimi pogoji v zvezi z delom ali v zvezi z družinskim življenjem. V 27. členu so upoštevani trije vidiki za zagotavljanje uresničevanja pravice do enakih možnosti in obravnavanja delavcev in delavk z družinskimi obveznostmi ter drugih delavcev: 1. omogočanje poklicnega usmerjanja, usposabljanja in zaposlovanja, upoštevanje njihovih potreb glede delovnih pogojev in socialne varnosti ter službe za otroško varstvo, 2. pravico do starševskega varstva in 3. varstvo pred prenehanjem zaposlitve (Končar 2007: 37–38).

Tudi Evropski odbor za socialne pravice (EOSP) navaja, da je namen 1.a odstavka 27. člena MESL zagotoviti delavcem z družinskimi obveznostmi enake možnosti glede dostopa, ohranitve in ponovne zaposlitve, saj se ti delavci lahko soočajo s težavami na trgu dela prav zaradi družinskih obveznosti (ECSR, Conclusion 2005 (Slovenia), p. 45; V: Kresal in drugi 2011: 41). EOSP meni, da se ukrepi za zagotavljanje potreb delavcev z družinskimi obveznostmi glede pogojev zaposlitve, nanašajo zlasti na dolžino in organizacijo delovnega časa. Takšnim delavcem bi tudi morala biti zagotovljena možnost zaposlitve za krajši delovni čas in ponovne vrnitve v zaposlitev za polni delovni čas (ECSR, Conclusion 2005 (Slovenia), p. 46; V: Kresal in drugi 2011: 41).

1.1.1.4. Evropska unija

S tem, ko je Slovenija 1. maja 2004 stopila v Evropsko unijo, je pravo EU postalo del pravnega reda Republike Slovenije.

Zahteve direktiv Evropske unije predstavljajo minimalne standarde, ki jih morajo države uveljavljati z nacionalno zakonodajo v določenem roku, vendar pa ne opravičujejo nobenega znižanja ravni varstva, ki je že doseženo v posameznih državah članicah oziroma uresničevanje določb direktiv ne predstavlja veljavne podlage za zmanjšanje splošne ravni že doseženega varstva (Kresal Šoltes 2007: 400).

Direktive s področja enakosti moških in žensk so v Sloveniji upoštevane pri oblikovanju različnih zakonov, med drugim tudi pri Zakonu o delovnih razmerjih (v nadaljevanju: ZDR)¹⁰ ter glede celotne zakonodaje s področja socialnega varstva. Sprejetih je tudi precej direktiv s področja varnosti in zdravja pri delu, kar je domača zakonodaja povzela z Zakonom o varnosti

¹⁰ Ur. l. RS, št. 42/02, 103/07.

in zdravju pri delu¹¹, bili pa so pripravljeni in izdani tudi različni izvršilni predpisi (Novak 2011: 24).

V okviru Evropske unije so z vidika zaščite žensk pred diskriminacijo in zagotavljanjem enakih možnosti pomembne predvsem naslednje direktive:

Direktiva 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo¹²

Direktiva 92/85/EGS govori o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk ter tistih, ki so pred kratkim rodile ali dojijo. Od držav članic zahteva uresničevanje ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja teh treh kategorij. Med drugim ureja minimalni porodniški dopust, varstvo pred odpovedjo od začetka nosečnosti pa do konca porodniškega dopusta, pravico do ohranjanja plačila/nadomestila v času porodniškega dopusta, odmor za dojenje in ureja še vrsto drugih vprašanj v zvezi z varstvom varovanih delavk. V postopku je tudi pripravljena sprememba te direktive, ki naj bi med drugim podaljšala minimalni porodniški dopust s 14 na 18 oziroma 20 tednov ter okrepila varstvo delavk v zvezi z materinstvom (Kresal, 2010: 140). Evropski parlament je tudi predlagal pravico do vsaj dvotedenskega polno plačanega očetovskega dopusta. Izid predlaganih sprememb Direktive 92/85 je trenutno negotov, saj je veliko razlik in razhajanj med posameznimi organi in posameznimi državami članicami (Kresal in drugi 2011: 47).

Direktiva 92/85/EGS ima podlago v 16. členu okvirne direktive št. 89/391/EGS na področju varnosti in zdravja pri delu, z namenom z različnih vidikov obravnavati noseče delavke, delavke matere, ki so pred kratkim rodile, ter doječe delavke, kot posebno skupino, zaradi ugotovitve, da nekatere dejavnosti pomenijo za to skupino delavk specifično tveganje. Delodajalec je obvezan takšnim delavkam omogočiti prerazporeditev delovnega mesta, če bi iz ocene tveganja izhajalo, da bi lahko to vplivalo na otroka, plod, varstvo delavke. V primeru, da prerazporeditev ni mogoča, je dolžan delodajalec omogočiti dopust za celotno obdobje nosečnosti v skladu z nacionalno zakonodajo za celotno obdobje, v katerem je potrebno zagotoviti varnost (Belopavlovič 2005: 64).

Urejenost te direktive se v slovenski zakonodaji nahaja v ZDR in Pravilniku o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile in doječih delavk (Uradni

¹¹ Ur. l. RS, št. 56/1999, 64/2001-ZVZD-A.

¹² UL L 348, 28. 11. 1992, s. 1–8.

list RS, št. 30/2000). 115. člen ZDR prepoveduje odpoved pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter ves čas, ko doji otroka, in staršem, v času, ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela. Ta prepoved pred odpustitvijo pa ni absolutna. Če bo delavka kršila pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, je izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi po prvem odstavku 111. člena ZDR dopustna, vendar le po predhodnem soglasju inšpektorja za delo. Po 115. členu velja tudi posebno varstvo pred odpovedjo, če delodajalec ob izreku odpovedi ne ve za nosečnost delavke, delavka pa takoj oziroma v primeru ovir, ki niso nastale po njeni krivdi, takoj po prenehanju le-teh obvesti delodajalca o svoji nosečnosti, kar dokazuje z zdravniškim potrdilom (Klampfer 2006: 234).

Drugi, tretji in četrti odstavki 189. člena ZDR pa urejajo začasno prilagoditev delovnih pogojev in/ali delovnega časa delavke in prerazporeditev delavke na drugo delo, vključno s pravico obdržati plačo ter pravico do nadomestila plače v času, ko je delavka odsotna z dela, ker ji delodajalec ni mogel zagotoviti dela, kjer ne bi bila izpostavljena tveganjem za zdravje v času nosečnosti oziroma dojenja. Vprašanje nočnega dela v času nosečnosti in starševstva je urejeno v 190. členu ZDR in je vezano na oceno tveganja (Belopavlovič 2005: 65).

Prav tako pa Pravilnik o varovanju zdravja pri delu vseh treh kategorij delavk sledi zahtevam Direktive 92/85/EGS. V 2. členu Pravilnika so določeni statusi posameznih kategorij delavk, v nadaljevanju pa določa absolutno in relativno prepoved dela, glede na oceno tveganja. Pravilnik v 7. členu tudi določa, da preglede v zvezi z nosečnostjo, ki se ne morejo opraviti zunaj delovnega časa, ima delavka pravico do plačane odsotnosti z dela.

Direktiva 2010/41/EU Evropskega parlamenta in Sveta o uporabi načela enakega obravnavanja moških in žensk, ki opravljajo samostojno dejavnost, in o razveljavitvi Direktive Sveta 86/613/EGS¹³

Direktiva 2010/41/EU ureja prepoved diskriminacije na podlagi spola za samozaposlene osebe in njihove zakonce ter življenjske partnerje (kolikor nacionalna zakonodaja priznava), ki niso zaposleni ali poslovni partnerji, kadar običajno sodelujejo pri njihovi dejavnosti. Direktiva spodbuja ženske k podjetništvu in samozaposlenim ženskam zagotavlja večjo socialno zaščito. Samozaposlene delavke in zakonske partnerke ter (če jih nacionalna ureditev priznava) tudi življenjske partnerke so v času materinstva upravičene do nadomestila za čas porodniškega dopusta in se lahko odločijo za najmanj 14 tednov dopusta. S tem je nadomestilo za porodniški dopust za samozaposlene ženske prvič zagotovljeno na ravni

¹³ UL L 180, 15. 7. 2010, s. 1–6 .

Evropske unije. Rok za prenos direktive je 5. 8. 2012, ki pa se zaradi določb o varstvu materinstva in o socialni zaščiti za zakonske in življenjske partnerke lahko podaljša za dve leti (torej do 5. 8. 2014) Države članice bodo morale novo direktivo prenesti v svojo nacionalno zakonodajo v roku dveh let (Kresal in drugi 2011: 49–50).

Direktiva 2006/54/ES o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu¹⁴

Namen Direktive 2006/54/ES o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (v nadaljevanju: Direktiva 2006/54/ES) je združenje dosedanjih direktiv s tega področja, ki so bile tudi že večkrat spremenjene ali pa potrebujejo dodatno spremembo, v en dokument, s čimer bi dosegli večjo preglednost in jasnost ureditve. Poleg tega nova direktiva upošteva tudi razvoj, ki izhaja iz sodne prakse SEU, ki je na tem področju sprejelo kar nekaj izredno pomembnih odločitev. Direktiva pa vendarle ni le mozaik starega, saj dodaja tudi nekaj novosti (Kresal 2006: 523).

V preambuli direktiva poudarja enakost med moškimi in ženskami. Ta enakost se nanaša predvsem na enak dostop do zaposlitve, na delovne pogoje, napredovanje, dostop do poklicnega usposabljanja, plačilo ter na poklicni sistem socialne varnosti. Posebna določba direktive je namenjena delavkam materam, ki se vračajo s porodniškega dopusta. Določa, da mora biti ženskam po koncu porodniškega dopusta omogočena vrnitev na njeno delovno mesto ali na enakovredno delovno mesto, ki pa ne sme biti manj ugodno od prejšnjega delovnega mesta. Prav tako ima pravico do vseh izboljšav delovnih pogojev, do katerih bi bila upravičena med njeno odsotnostjo. V direktivi je urejen tudi očetovski in posvojiteljski dopust. Države članice so dolžne sprejeti potrebne ukrepe, ki ščitijo delavce in delavke pri uveljavljanju teh dveh pravic (Novak 2011: 30–31).

Direktiva 2010/18/EU z dne 8. marca 2010 o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC, ter o razveljavitvi Direktive 96/34/ES¹⁵

Namen revidiranega okvirnega sporazuma je določanje minimalnih zahtev, ki so namenjene lažjemu usklajevanju starševskih in poklicnih obveznosti zaposlenih staršev. Konkretnije so urejeni naslednji vidiki (Kresal in drugi 2011: 45):

- Pravica do starševskega dopusta,

¹⁴ UL L 204, 26. 7. 2006, s. 23–36.

¹⁵ UL L 68, 18. 3. 2010, s. 13–20.

- Nediskriminacija, vključno z vprašanjem ohranitve pridobljenih pravic in pravic v postopku pridobitve na dan nastopa starševskega dopusta, pravico do vrnitve na delovno mesto, varstvom pred odpovedjo,
- Fleksibilno urejanje delovnega časa po vrnitvi s starševskega dopusta,
- Proste delovne ure za nujne družinske obveznosti.

Delavke in delavci imajo pravico do starševskega dopusta v trajanju štirih mesecev, ki je zamejeno s starostjo osmih let otroka. Natančna ureditev starševskih dopustov je v veliki meri prepuščena nacionalnim ureditvam, in sicer z zakonodajo in/ali kolektivnimi pogodbami v državi članici, ob tem pa je potrebno upoštevati minimalne zahteve iz sporazuma. V sporazumu je določena tudi pravica vseh delavcev, da se po koncu starševskega dopusta vrnejo na isto delovno mesto, v kolikor to ni možno pa na enakovredno ali podobno delovno mesto. Sporazum v nadaljevanju še daje možnost delavcu po vrnitvi s starševskega dopusta, da zahteva spremembe (trajanja/razporeditve) delovnega časa za lažjo vrnitev nazaj na delo. Direktiva narekuje tudi uvedbo individualne, neprenosljive pravice do starševskega dopusta vsakega od staršev. Rok za prenos zahtev iz direktive v nacionalno ureditev se izteče 8. 3. 2012, izjemoma ima lahko država članica v primeru posebnih težav na voljo še dodatno leto, torej 8. 3. 2013 (Kresal in drugi 2011: 45–46).

1.1.1.5. Sodbe sodišča Evropske unije s področja varstva delavk zaradi nosečnosti in starševstva

Sodna praksa v Sloveniji služi kot posvetovalno orodje, ki ga sodišče ni dolžno upoštevati kot absolutno referenco. Namen sodne prakse je v seznanitvi s primeri, ki pravno analitično razrešujejo postopkovna ali vsebinska vprašanja, in njihovi uporabi ali nadgradnji argumentacije. Sodni postopek tako omogoča objektivnejše ugotavljanje dejanskega stanja in upoštevanja dokaznih standardov za zagotavljanje visoko stopnjo kakovosti odločitev. Poznavanje ustreznih pravnih virov, predvsem pa sodne prakse lahko proces ugotavljanja prava močno olajša (po spletni strani Sodstva RS).

Virginie Pontin proti T-Comalux SA

Virginie Pontin (C-63/08 dne 29. 10. 2009) je bila zaposlena v luksemburški družbi T-Comalux, kjer ji je delodajalec brez odpovednega roka odpovedal pogodbo o zaposlitvi. Razlog odpovedi je bila njena neupravičena odsotnost z dela več kot tri dni. Po luksemburški zakonodaji delodajalec ne sme odpustiti delavke med nosečnostjo ali v dvanajstih tednih po porodu. Če to stori pred zdravniško ugotovitvijo nosečnosti, lahko delavka to stanje dokaže s

potrdilom v osmih dneh po vročitvi akta o odpovedi. V navedenem primeru je Pontinova delodajalca obvestila o svoji nosečnosti, na kar pa se delodajalec ni odzval. V predpisanem petnajstdnevnem roku po odpovedi je na delovno sodišče vložila tožbo. Delovno sodišče se je izreklo za nepristojno, ker bi Pontinova morala tožbo predložiti predsedniku delovnega sodišča. Pontinova je z novo tožbo zahtevala odškodnino zaradi zlorabe odpovedi. Delodajalec je ugovarjal, češ da po njihovi nacionalni zakonodaji noseča delavka v takem primeru nima pravice vložiti odškodninske tožbe.

Sodišče se je oprlo na deseti člen Direktive 92/85/EGS, po katerem morajo države članice sprejeti ukrepe, da noseče delavke zaščitijo pred posledicami nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Sodišče se je strinjalo z mnenjem, da države članice v primerih odpovedi pogodbe noseči delavki lahko določijo posebno tožbo, pri kateri je treba upoštevati vnaprej določene roke. Vendar pa postopkovne določbe ne smejo pretirano otežiti ali onemogočiti uveljavljanja pravic nosečim delavkam. S tem je Pontovi potrdilo, da je prekluzivni rok 15 dni, določen za vložitev tožbe na ničnost, kratek. Opozorili so tudi na strogo določbo nacionalne luksemburške zakonodaje, po kateri mora noseča delavka tožbo za ugotovitev ničnosti nasloviti na predsednika delovnega sodišče. Po vsem tem je Sodišče zaključilo in ugotovilo, da so postopkovna pravila glede tožbe za ugotovitev ničnosti pretirano otežujoča pri uveljavitvi pravic noseči delavki in zato ne upoštevajo načela enakovrednosti in učinkovitosti.

Sodišče je v omenjeni sodbi razložilo tudi določbo 2. člena Direktive 72/207/EGS po katerem manj ugodno obravnavanje žensk, ki so povezane z nosečnostjo, pomeni diskriminacijo. Nanj se je oprlo pri razlagi, da če postopkovna pravila, ki veljajo za tožbo za ugotovitev ničnosti, ki jo lahko ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi vložijo noseče delavke, ne upošteva načela učinkovitega sodnega varstva pravic, ki jih imajo posamezniki na podlagi prava EU, potem taka kršitev pomeni manj ugodno obravnavanje nosečih delavk.

V slovenski zakonodaji je v 115. členu ZDR določeno relativno pravno varstvo pred odpovedjo za nosečnice, doječe matere in starše v času, ko izrabljajo starševski dopust in še en mesec po izrabi tega dopusta. Glede na to, da ima lahko tveganje odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi razlogov, povezanih z delavkinim stanjem, škodljive vplive na telesno in duševno stanje, so nosečnice in doječe matere ter delavke, ki izrabljajo starševski dopust, deležne posebnega varstva pred odpovedjo. Če delodajalec kljub določenemu varstvu odpove delovno razmerje noseči delavki, ker ni seznanjen z njenim stanjem, velja posebno varstvo tudi v primeru, pod pogojem, da delavka takoj oziroma takoj po prenehanju ovir, ki niso nastale po njeni krivdi, predloži delodajalcu zdravniško potrdilo, s katerim dokazuje

nosečnost. S tem je pri nas zakonodaja usklajena z zahtevami Direktive 92/85/EGS, ki določa sprejetje ustreznih ukrepov, s katerimi se prepove odpuščanje delavk od začetka nosečnosti pa do konca porodniškega dopusta. V skladu z navedeno direktivo pomeni:

- noseča delavka nosečo delavko, ki delodajalca obvesti o svojem stanju v skladu z državno zakonodajo in/ali državno prakso
- delavka, ki doji, delavko, ki doji, v smislu državne zakonodaje in/ali državne prakse, in ki obvesti svojega delodajalca o svojem stanju v skladu s to zakonodajo in/ali prakso (Belopavlovič in drugi 2003).

Susanne Gassmayr proti Bundesminister für Wissenschaft und Forschung

Omenjeni primer (C-194/08 z dne 1. 7. 2010) zadeva vprašanje, ali noseči delavki, ki ji je iz zdravstvenih razlogov prepovedano opravljanje dela ali je zaradi tega začasno premeščena na drugo delovno mesto, pripada ohranitev izplačila dodatkov, ki jih je prejemale pred nosečnostjo. Odgovor, ki ga je podalo Sodišče v tej zadevi, se opira na razlago 11. člena Direktive 92/85/EGS, ki govori o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varstva in zdravja nosečih delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo.

Susanne Gassmayr je bila od 1. januarja 1995 kot stažistka zaposlena na kliniki za anestezijo Univerze v Gradcu, kjer je za nadurno delo, ki ga je opravljala, prejemale dodatek za dežurstvo. S 4. decembrom 2002 je prenehala opravljati delo, ker bi nadaljnje poklicno opravljanje dela lahko ogrozilo življenje ali zdravje matere ali otroka. Menila je, da je za čas prepovedi opravljanja dela zaradi nosečnosti in nato zaradi porodniškega dopusta, ki ji je preprečila opravljanje dežurstva, kljub temu upravičena do dodatka v višini povprečja dodatkov za dežurstvo. Delodajalec je njeno prošnjo zavrnil. SEU je odločilo, da je 11. člen Direktive 92/85/EGS treba razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni zakonodaji, ki določa, da je noseča delavka, ki je začasno oproščena dela zaradi nosečnosti oziroma ki je na porodniškem dopustu, upravičena do plačila, enakega povprečni plači, ki jo je prejemale v referenčnem obdobju pred nosečnostjo, brez dodatka za dežurstvo (Kresal in drugi 2011: 61).

V obrazložitvi je sodišče tudi poudarilo, da druga in tretja točka 11. člena Direktive 92/85/EGS določata le minimalno zaščito glede pravic do dohodka nosečih delavk, ki so med nosečnostjo oproščene dela na podlagi 8. člena te direktive, ter da nobena določba te direktive državam članicam ali v ustreznih okoliščinah primera socialnim partnerjem ne omogoča, da določijo ohranitev vseh sestavin plačila in vseh dodatkov, vključno z dodatkom za dežurstvo, do katerih je bila noseča delavka upravičena pred nosečnostjo in pred porodniškim dopustom.

Dohodek noseče delavke, ki ne sme opravljati dela med nosečnostjo, torej mora biti sestavljen iz osnovne mesečne plače in sestavin plačila ali dodatkov, ki so vezani na njen poklicni status. Sem spadajo na primer položajni dodatek, dodatek na delovno dobo ali poklicno kvalifikacijo (prav tam).

V slovenski zakonodaji je pravica do sprejema ukrepov z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali prilagoditvijo delovnega časa, če iz ocene tveganja izhaja nevarnost za delavkino ali otrokovo zdravje, zagotovljena v 189. členu ZDR. V primeru, da začasna prilagoditev ni možna, mora delodajalec zagotoviti delavki opravljanja drugega ustreznega dela in plačo, kot da bi opravljala svoje delo, če je to zanjo ugodnejše. Če pa tudi to ni mogoče, pa ji mora, ko je delavka odstopna z dela iz zgoraj navedenih razlogov, zagotoviti nadomestilo plače v skladu s prvim, drugim, sedmim in devetim odstavkom 137. člena ZDR.

Sabine Mayr proti Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG

V zadevi Sabine Mayr (sodba C-506/06 z dne 26. 2. 2008) se je postavilo vprašanje varstva pred diskriminacijo na podlagi spola v primeru umetne oploditve *in vitro*. Osrednje vprašanje je bilo, od kdaj naprej ženska, ki je v postopku umetne oploditve, uživa varstvo pred odpovedjo kot noseča delavka (Kresal 2010: 148).

Sabine Mayr je bila zaposlena kot natakarica pri družbi Flöckner. Pri omenjeni delavki so v okviru poskusa oploditve *in vitro* po hormonskem zdravljenju opravili punkcijo folikla. Njen osebni zdravnik ji je predpisal bolniški dopust od 8. 3. do 13. 3. 2005, delodajalec pa jo je po telefonu 10. 3. 2005 obvestil, da ji odpoveduje delovno razmerje od 26. 3. 2005 dalje. Sabine Mayr je zato delodajalcu istega dne poslala dopis in ga obvestila, da je v postopku umetne oploditve in da je prenos jajčec v njeno maternico predviden za 13. 3. 2005 (10. 3. 2005, ko je bila delavka odpuščena, so bila jajčeca Sabine Mayr že oplojena s semenčicami njenega partnerja, torej so ta dan že obstajala jajčeca, oplojena *in vitro*, ki pa še niso bila prenesena v maternico. Tri dni po odpustitvi pa sta bili dve oplojeni jajčeci tudi že preneseni v njeno maternico). Zahtevala je svojo plačo in ustrezen delež svojih letnih prejemkov ter zatrjevala, da je bila, odkar je bila opravljena oploditev *in vitro* njenih jajčec, pred odpustom zavarovana z avstrijsko zakonodajo. Zaradi tega se je zastavilo vprašanje, ali je na dan odpusta že uživala varstvo zoper odpust, ki se zagotavlja nosečim delavkam.

SEU je presodilo, da pravnega varstva pred odpustom, ki ga zagotavlja Direktiva 92/85/EGS, ni mogoče razširiti na delavke, ki so bile odpuščene, na ta isti dan pa še ni prišlo do prenosa jajčec, oplojenih *in vitro*, v njihovo maternico, kar je slednje za opredelitev nosečnosti

bistveno. S sprejetjem takega mnenja bi se namreč ugodnost varstva pred odpustom dodelila tudi, ko bi se prenos, iz različnih razlogov, zamaknil za nekaj let ali bi se mu delavka dokončno odrekla. Sodišče pa je ob tem poudarilo, da določbe prava EU o enakem obravnavanju žensk in moških pri zaposlovanju, vključno z delovnimi razmerami, nasprotujejo odpustu delavke. Delavka pa se v tem primeru lahko sklicuje na varstvo pred diskriminacijo na podlagi spola, ki ga določa direktiva o enakem obravnavanju moških in žensk (direktiva 2006/54/ES). Tako je Sodišče ugotovilo, da se omenjeni posegi nanašajo le na žensko in bi odpust delavke v glavnem zaradi tega, ker ji je bila opravljena punkcija foliklov in prenos oplojenih jajčec v maternico, predstavljal neposredno diskriminacijo na podlagi spola. Zato bi tak odpust bil v nasprotju z varstvom, ki ga zagotavlja direktiva o enakem obravnavanju moških in žensk.

Nadine Paquay proti Société d'architectes Hoet + Minne SPRL

Zadeva Paquay (C-460/06 z dne 11. 10. 2007) se ukvarja s prepovedjo odpusta med obdobjem od začetka nosečnosti do konca porodniškega dopusta.

Tožeča stranka, Nadine Paquay, je bila od septembra do konca decembra 1995 na porodniškem dopustu, obdobje varstva pred odpustom pa se je skladno z belgijskim pravom končalo 31. januarja 1996. Tožeča stranka je bila s priporočenim dopisom z dne 21. februarja 1996, ko se je obdobje varstva sicer že končalo, odpuščena, pri čemer je bil določen šestmesečni odpovedni rok, ki se je začel 1. marca 1996. Delodajalec je pogodbo odpovedal 15. aprila 1996 in plačal odpravnino v znesku plač za obdobje do izteka odpovednega roka. Sporno je bilo to, da je bila odločitev za odpust delavke sprejeta med njeno nosečnostjo in pred zaključkom obdobja varstva pred odpustom, ter da je bila ta odločitev v določeni meri tudi udejanjena: delodajalec je med njeno nosečnostjo v časniku 27. maja 1995 objavil oglas za prosto delovno mesto tajnice in 6. junija 1995 odgovoril kandidatki, da je delovno mesto na voljo od sredine septembra 1995 do januarja 1996, kar ustreza predvidenemu obdobju porodniškega dopusta, in po avgustu 1996, to je od izteka 6-mesečnega odpovednega roka po obdobju varstva dalje. Ni sporno, da je 27. maja 1995 družba vedela za nosečnost in da se je oglas nanašal na delovno mesto tožeče stranke. Delodajalec je oktobra 1995, kar je kmalu po začetku porodniškega dopusta, objavil še en oglas za zaposlitev na njeno delovno mesto. Kot razlog za odpust je delodajalec navedel pomanjkljivo prilagajanje razvoju poklica arhitekta.

Sodišče Evropske unije je odločilo, da 10. člen Direktive 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 ne prepoveduje le vročitve odločbe o odpustu zaradi nosečnosti ali rojstva otroka med obdobjem od začetka nosečnosti do konca porodniškega dopusta, ampak tudi izvrševanje pripravljanih dejanj za tako odločbo pred potekom tega obdobja, kot so iskanje in predvidevanje dokončne nadomestitve delavke, pred potekom tega obdobja. Nadalje je odločilo, da je odločba o odpustu zaradi nosečnosti ali rojstva otroka v nasprotju z določbami Direktive 76/207/EGS o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev, ne glede na trenutek, v katerem je bila ta odločba o odpustu vročena in čeprav je vročena po koncu obdobja varstva (Kresal in drugi 2011: 53–54).

Neenako obravnavanje kandidatov in delavcev glede na osebne okoliščine pri zaposlovanju in v času zaposlitve glede na spol je v slovenski zakonodaji prepovedano s 6. členom ZDR. Enako obravnavanje je potrebno spoštovati v primerih napredovanja, usposabljanja, izobraževanja, prekvalifikacije, plače in drugih prejemkov iz delovnega razmerja, odsotnosti z dela, delovnih razmer, delovnega časa in odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Ti primeri se navezujejo na zahteve Direktive 76/207/EGS, vendar v ZDR niso zajeti prav vsi primeri v zvezi s katerimi je treba zagotoviti enake možnosti in obravnavanje, ki so zajeti v omenjeni direktivi. Prepoved diskriminacije je v ZDR zajeta še v nekaterih drugih zakonskih določbah. Tako se v povezavi s tem kot neutemeljena razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi štejeta tudi odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta, kakor tudi spol delavca (89. člen ZDR). Pomemben je tudi 115. člen ZDR, ki prepoveduje odpoved pogodbe o zaposlitvi delavki med nosečnostjo ter ves čas, ko doji otroka. Delodajalec je dolžan po 133. členu ZDR izplačati enako plačilo delavcem ne glede na spol za enako delo in za delo enake vrednosti. Kakršnokoli drugačno ravnanje delodajalca v omenjenih primerih pomeni kršitev načela enakega obravnavanja glede na spol.

Zoi Chatzi proti Ypourgos Oikonomikon

Zadeva Chatzi (C-149/10 z dne 16. 9. 2010) se nanaša na vprašanje, ali je ob rojstvu dvojčkov oseba upravičena do dveh starševskih dopustov, za vsakega otroka posebej, ali le do enega. Sodišče Evropske unije je odločilo, da okvirnega sporazuma ni treba razlagati tako, da z rojstvom dvojčkov nastane pravica do toliko starševskih dopustov, koliko je rojenih otrok. Kljub temu pa je treba pri ureditvi starševskega dopusta upoštevati tudi posebne potrebe staršev dvojčkov.

Zoi Chatzi je rodila dvojčka in dobila odobren devetmesečni plačani starševski dopust. Zaprošila je za odobritev drugega devetmesečnega plačanega starševskega dopusta v zvezi z drugim otrokom dvojčkov. Njen predlog pa je bil zavrnjen. Zoper to odločbo je vložila tožbo.

Predložitveno sodišče je razsodilo, da večplodna nosečnost ne pomeni pravice do toliko starševskega dopusta, kot je rojenih otrok. Vendar se predložitvenemu sodišču poraja vprašanje, kako je treba razlagati Direktivo 96/34/ES z vidika Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, ki je s 1. decembrom 2009, začetkom veljavnosti Lizbonske pogodbe, postala pravno zavezujoča. SEU je razsodilo, da pravo Unije nasprotuje nacionalni ureditvi, po kateri je treba pri spremembi obsega zaposlitve delavca s polnega na krajši delovni čas obsega še neporabljenega letnega dopusta prilagoditi tako, da se bo delavcu tista pravica do plačanega letnega dopusta, ki jo je pridobil – ne da bi jo imel možnost uveljavljati – v času zaposlitve s polnim delovnim časom, zmanjšala oziroma da lahko ta dopust koristi samo še z zmanjšanim nadomestilom za plačani dopust. Nadalje je SEU odločilo, da je potrebno okvirni sporazum o starševskem dopustu razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, v skladu s katero delavci, ki koristijo svojo pravico do dveletnega starševskega dopusta, po izteku tega dopusta izgubijo pravice do plačanega letnega dopusta, ki so jih pridobili v letu pred rojstvom svojega otroka. nacionalno sodišče je spraševalo, ali je treba pri presoji upoštevati dejstvo, da se problem nanaša na veliki večini (97 %) na ženske, tako da pride v poštev vprašanje prepovedi diskriminacije na podlagi spola. Razvidno je, da podelitev starševskega dopusta ni odvisna od rojstva, ampak od izpolnitve pogoja, da je bil otrok rojen. To je sodišče podkrepilo z razlago, da so dodatne obremenitve pri starših dvojčkov količinsko res večje, saj morajo sočasno zadovoljevati potrebe dveh otrok, vendar se ta dodatni trud ne podaljša, saj gresta dvojčka načeloma sočasno skozi ista razvojna obdobja. Sodišče obenem nacionalnemu zakonodajalcu nalaga vzpostavitev ureditve starševskega dopusta, v okviru katere je glede na obstoječo situacijo v zadevni državi članici staršem dvojčkov zagotovljeno obravnavanje, s katerim so skrbno upoštevane njihove posebne potrebe. Nacionalno sodišče mora preveriti, ali nacionalna ureditev izpolnjuje to zahtevo, in navedeno nacionalno ureditev razlagati, če je to potrebno, kolikor je mogoče v skladu s pravom Unije.

Pri nas je starševski dopust urejen v ZSDP. V primeru rojstva dvojčkov je v Sloveniji možno podaljšanje dopusta za nego in varstvo otroka, ki v osnovi traja 260 dni, v omenjenem primeru pa se lahko podaljša za dodatnih 90 dni. Izjemoma sta v tem primeru lahko oba starša istočasno doma z otroki. Skupno trajanje dopusta ne more biti daljše od pravice do podaljšanja dopusta.

1.1.2. Notranja pravna ureditev

1.1.2.1. Ustava Republike Slovenije¹⁶

Vloga družine v družbi je poudarjena tudi v Ustavi Republike Slovenije (v nadaljevanju: URS), v kateri je med drugim določeno, da država varuje družino, materinstvo, očetovstvo, otroke in mladino ter ustvarja za to varstvo potrebne razmere.

URS, kot glavni in najvišji pravni akt v Republiki Sloveniji, v splošnih določbah opredeljuje Slovenijo kot demokratično (1. člen), pravno in socialno državo (2. člen). S tem naj bi bila posameznikom in družinam zagotovljena določena stopnja socialne varnosti. Načelo socialne države je poudarjeno v temeljnih socialnih in ekonomskih pravicah, kamor spadajo tudi družinske in otrokove pravice.

URS v 14. členu določa pravico enakosti pred zakonom. Po tem členu so v Sloveniji vsem zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katerokoli drugo osebno okoliščino. S tem je jasno izražena prepoved diskriminacije na vseh področjih. Zajeta je enakost ne glede na spol.

Pravice o zasebnosti so predmet drugega razdelka ustave, ki ščiti različne vidike zasebnosti. S 34. členom URS zapisuje pravico do osebnega dostojanstva in varnosti. V 35. členu, ki govori o varstvu pravic zasebnosti in osebnostnih pravic pa je zapisano, da je zagotovljena nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti, njegove zasebnosti ter osebnostnih pravic. V tem sklopu je pomembno poudariti tudi vsebino 38. člena, ki govori o varstvu osebnih podatkov in se dotika varovanja podatkov. V njem je zapisano: »Zagotovljeno je varstvo osebnih podatkov. Prepovedana je uporaba osebnih podatkov v nasprotju z namenom njihovega zbiranja. Zbiranje, obdelovanje, namen uporabe, nadzor in varstvo tajnosti osebnih podatkov določa zakon. Vsakdo ima pravico seznaniti se z zbranimi osebnimi podatki, ki se nanašajo nanj, in pravico do sodnega varstva ob njihovi zlorabi.«

Ena pomembnejših ekonomskih pravic, ki jih zagotavlja URS, je nedvomno svoboda dela. Ta pravica je urejena v 49. členu, ki določa, da je vsakemu omogočena pravica do proste izbire zaposlitve ter pod enakimi pogoji vsem omogočen dostop do vsakega delovnega mesta.

Nadalje URS v 50. členu določa pravico do socialne varnosti. Državljeni imajo pod zakonsko določenimi pogoji pravico do socialne varnosti. Država na podlagi tega člena ureja obvezno

¹⁶ Ur. l. RS, št. 33/91-I, 42/97, 66/2000, 24/03, 69/04 in 68/06. Ustava RS je bila sprejeta 23.12.1991.

zdravstveno, pokojninsko, invalidsko in drugo socialno zavarovanje ter skrbi za njihovo delovanje.

Potrebno je še omeniti družinske pravice, v sklopu poglavja o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah, ki jih zagotavlja URS. To so pravice, ki se nanašajo na zakonsko zvezo in družino. 53. člen določa, da država varuje družino, materinstvo, očetovstvo, otroke in mladino ter ustvarja za to varstvo potrebne razmere. V 54. členu so določene pravice in dolžnosti staršev, 55. člen zajema svobodo odločanja o rojstvih otrok ter 56. člen svobodo otrok.

Tretje poglavje URS ureja gospodarska in socialna razmerja, med katerimi je potrebno omeniti predvsem 66. člen, ki pravi, da država zakonsko varuje in ustvarja možnosti za zaposlovanje in delo.

1.1.2.2. Zakoni

1.1.2.2.1. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)

Namen posebnega delovnopravnega varstva v zvezi s starševstvom je, da delavkam in delavcem v tej zvezi omogoči ustrezno usklajevanje njihovih delovnih in družinskih obveznosti ter jim zagotovi potrebno posebno varstvo in hkrati enako možnosti tako za ženske kot za moške (spletna stran Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja).

Varstvo delavcev zaradi starševstva in nosečnosti ureja ZDR v posebnem IV. poglavju, kjer ureja glavnino zahtev iz mednarodnih aktov in sicer v členih 187 do 193 (Kresal Šoltes 2007: 402).

Poleg teh zakonskih določb so pomembne še naslednje določbe ZDR (ibid.):

- 6. člen, ki ureja prepoved diskriminacije na podlagi spola, zdravstvenega, družinskega stanja ali drugih osebnih okoliščin,
- 115. člen, kjer je urejeno posebno varstvo delavcev pred odpustom zaradi starševstva, nosečnosti in v času dojenja ter prepoved diskriminacije pri odpovedi v zvezi s tem, ki pa ga urejata četrti odstavek 81. člena in 89. člena,
- prepoved pridobivanja podatkov v zvezi z družino, nosečnostjo, starševstvom, ipd., pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi in v času trajanja delovnega razmerja (drugi in tretji odstavek 26. člena ter 188. člen),
- pravica do dodatnih dni letnega dopusta (drugi in tretji odstavek 159. člena),

- pravica do dela s krajšim delovnim časom (ni posebne določbe v ZDR, vendar 48. člen ZSDP in nasl.), drugačna razporeditev delovnega časa zaradi lažjega usklajevanja družinskega in poklicnega življenja (tretji odstavek 147. člena),
- pravica do odklonitve dela v tujini (drugi odstavek 211. člena).
- pravice v primeru začasne napotitve na delo v Slovenijo (drugi odstavek 213. člena).

ZDR v prvem odstavku 6. člena pravi, da mora delodajalec iskalcu zaposlitve pri zaposlovanju ali delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo ne glede na narodnost, raso, etnično poreklo, nacionalno ali socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino v skladu s tem zakonom, predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk in moških. Tretji odstavek 6. člena še dodaja, da osebne okoliščine iz prvega odstavka 6. člena ne smejo biti razlog za neposredno in posredno diskriminacijo. Prav tako pa se manj ugodno obravnavanje delavcev, ki je povezano z nosečnostjo, starševskim dopustom, šteje za diskriminacijo (četrti odstavek 6. člena).

Poleg tega ZDR v 6. členu eksplicitno določa, da morajo biti ženskam in moškim zagotovljene enake možnosti in enaka obravnavo pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Pa tudi prostega delovnega mesta delodajalec ne sme objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela. Prav tako objava prostega delovnega mesta v skladu s 25. členom ZDR ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu, razen v primerih, ko je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela.

Varstvo podatkov v zvezi z nosečnostjo ureja 188. člen ZDR, ki pravi, da v času trajanja delovnega razmerja delodajalec ne sme zahtevati ali iskati kakršnihkoli podatkov o nosečnosti delavke, razen če to sama dovoli zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti. Kot pravi Kresal Šoltes (2007) takšne podatke, ki so lahko podlaga za posebno varstvo bodisi pred odpovedjo bodisi za posebno varstvo v zvezi z zaposlitvijo, poda delavec sam in šele, ko delavec o taki okoliščini seznani delodajalca, lahko tudi uveljavlja posebno varstvo.

Še več, v poglavju obveznosti varovanja delavčeve osebnosti je v 44. členu zapisano, da mora delodajalec varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost. Poudarjena je tudi obveznost varovanja dostojanstva pri delu (45. člen) in obveznost varstva delavčevih osebnih podatkov (46. člen).

Na podlagi 187. člena ZDR imajo delavci zaradi nosečnosti in starševstva pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju. V primeru, da pride do spora glede omenjene pravice, je naloga delodajalca, da dokazuje omenjeno kršitev.

Tudi *pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi* je v drugem odstavku 26. člena zapisano, da delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od iskalca zaposlitve (v nadaljevanju: kandidat) zahtevati podatkov o družinskem in zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. Tretji odstavek pa še dodaja, da delodajalec ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo podatkov iz drugega odstavka ali z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca. Prav tako se predhodni zdravstveni pregled ne sme nanašati na okoliščine, ki niso v neposredni zvezi z delom (šesti odstavek 26. člena), torej tudi ne na preizkus nosečnosti, razen v izjemnih primerih, ko gre za delo, ki je prepovedano ali omejeno zanje. K pravilom 26. člena je potrebno dodati izjemo, določeno z drugim odstavkom 22. člena ZSDP, ki določa, da mora mati, ki sklepa delovno razmerje v 58 dneh pred predvidenim datumom poroda, delodajalca obvestiti o nastopu porodniškega dopusta ob sklenitvi delovnega razmerja (Kresal, Kresal Šoltes 2011: 75–76).

Po drugem odstavku 27. člena ZDR kandidat ni dolžan odgovarjati na vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. Kresal, Kresal Šoltes, Senčur Peček (2008: 22-23) pravijo: »To v praksi ni pomembno, kaj kandidat odgovori na ta, t.i. prepovedana vprašanja, saj ti podatki delodajalca ne smejo zanimati, nima pravice do njih in jih zato ne glede na to, kakšni so odgovori na ta, prepovedana vprašanja, delodajalec ne sme uporabiti in se ne sme nanje sklicevati pri katerikoli svoji odločitvi. To npr. pomeni, da delodajalec ne more utemeljevati morebitne kasnejše odpovedi pogodbe o zaposlitvi s tem, da je kandidat navajal neresnične podatke na ta vprašanja, saj teh (prepovedanih) vprašanj delodajalec sploh ne bi smel postavljati, podatkov v tej zvezi pa ne uporabljati kot podlago za svojo odločitev glede zaposlitve.«

V praksi pa delodajalci še vedno v velikem številu primerov kršijo zakonodajo in kratijo pravice delavcem, kar so tudi potrdili podatki pridobljeni z raziskavo na Uradu za enake možnosti in Zavodu RS za zaposlovanje v obdobju od novembra 2006 do maja 2007.

Prepoved opravljanja del v času nosečnosti in ves čas dojenja ureja 189. člen ZDR. delavka ne sme opravljati del, ki bi ogrozila njeno zdravje ali zdravje otroka. Če delavka opravlja delo, kjer je izpostavljena določenim dejavnikom tveganja, postopkom in delovnim pogojem, pa iz ocene tveganja izhaja nevarnost za njeno ali otrokov zdravje, potem mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali prilagoditvijo delovnega časa. Če delavka opravlja dela, ki jih ne sme opravljati v času nosečnosti ali dojenja, ali če pri njenem delu nevarnosti za njeno ali otrokovo zdravje ni mogoče preprečiti z začasnimi ukrepi, mora delodajalec zagotoviti delavki opravljanje drugega ustreznega dela in plačo, kot da bi opravljala svoje delo, če je to zanj ugodnejše. Če delodajalec delavki ne zagotovi drugega ustreznega dela, ji mora v času, ko je delavka iz tega razloga odsotna z dela, zagotoviti 100 % nadomestilo plače v skladu s sedmim odstavkom 137. člena ZDR. Katera so taka dela in druga vprašanja, podrobneje določa Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk (v nadaljevanju: Pravilnik)¹⁷, ki je bil sprejet na podlagi ZDR (Kresal, Kresal Šoltes 2011: 76). Po tem Pravilniku mora delodajalec za vsa dela, pri katerih obstaja tveganje za izpostavljenost dejavnikom, ki lahko negativno vplivajo na zdravje omenjenih delavk, v okviru ocene tveganja oceniti vrsto, stopnjo in trajanje izpostavljenosti ter stopnjo tveganja za poškodbe in zdravstvene okvare in določiti ter izvesti ustrezne varnostne ukrepe. O vsem tem mora obveščati delavke in njihove predstavnike (3. člen Pravilnika). V Pravilniku so tudi določeni fizikalni, biološki in kemični dejavniki, za katere velja splošna prepoved izpostavljenosti in dejavniki, za katere velja prepoved izpostavljenosti, če je to navedeno v oceni tveganja. Pri tem je potrebno izpostaviti, da so tveganja za posamezno žensko različna, odvisna od njenega zdravja in trajanja nosečnosti.

Varstvo v zvezi z nočnimi in nadurnim delom ureja 190. člen ZDR. Zahteva se predhodno pisno soglasje, da se lahko naloži opravljanje nadurnega dela od delavca (tako oče kot mati), ki neguje otroka do treh let starosti in od starša, ki sam živi z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo in sicer če je otrok hudo bolan, težje duševno in telesno prizadet, sicer pa do sedmega leta starosti otroka. Brez predhodnega pisnega soglasja pa delavka v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka, ne sme opravljati nadurnega dela ali

¹⁷ Ur. l. RS, št. 82/2003.

dela ponoči, če iz ocene tveganja obstaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka. Sicer pa absolutne prepovedi ni, saj je prepoved za noseče delavke, delavke, ki so pred kratkim rodile in doječe delavke iz Direktive Sveta 92/85/EGS in Pravilnika vezana na oceno tveganja (Kresal Šoltes 2007: 412).

Po 145. členu pa delodajalec ne sme naložiti nadurnega dela kot tudi dodatnega dela v primeru naravne in druge nesreče po 143. in 144. členu ZDR delavki ali delavcu zaradi varstva nosečnosti in starševstva (190. člen). Takšnega dela ne sme opravljati niti, če bi se s tem strinjala.

Pravica do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa delavcu zaradi izrabe **starševskega dopusta** in *pravica do nadomestila plače* v tem času (podrobno urejeno v ZSDP) so določene v določbah 191. in 192. člena ZDR. Drugi odstavek 191. člena določa dolžnost, da delavca ali delavka obvesti delodajalca o začetku in načinu izrabe pravic v roku 30 dni pred začetkom izrabe pravic, razen če zakon, ki ureja starševski dopust (ZSDP), ne določa drugače.

Pravice doječe matere so zapisane v 193. členu ZDR in so namenjene doječi delavki, ki dela s polnim delovnim časom in ima pravico do odmora za dojenje eno uro dnevno. Iz drugega odstavka istega člena izhajata tudi pravica do nadomestila plače za čas odmora za dojenje, ki pa se uresničuje v skladu s predpisi o starševskem varstvu. V praksi pravica do nadomestila plače neposredno na podlagi ZDR in ZSDP ni izvršljiva, ker te pravice ZSDP ne ureja. Lahko pa se dogovori s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Po mnenju Kresal Šoltes (2007) bi bilo pravilneje, da bi že zakonodajalec določil vsebino pravice do nadomestila plače tako, da bi bila izvršljiva neposredno na podlagi zakona.

Pravico do dodatnega letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let ima v skladu s 159. členom ZDR vsak od zaposlenih staršev (tako mati kot oče). Če delodajalec ravna v nasprotju s to določbo ZDR, se takšno ravnanje sankcionira kot prekršek po 14. točki prvega odstavka 230. člena ZDR. Prav tako ima delavec, ki neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta na podlagi 159. člena ZDR. Takšna opredelitev mu omogoča tudi kakšen dan več, nikakor pa manj. Daljše trajanje letnega dopusta je lahko določeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi ali v splošnem aktu, ki zavezuje delodajalca, kjer so običajno predvideni še dodatni kriteriji oziroma merila za odmero letnega dopusta, na primer zahtevnost delovnega mesta, delovna doba delavca, socialne in zdravstvene razmere itd.

V skladu s 165. členom ZDR naj bi delavec izrabil letni dopust, s tem da upošteva potrebe delovnega procesa ter svoje družinske obveznosti ter možnosti za počitek in rekreacijo, pri čemer mu zakon omogoča izrabo enega dne letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, o čemer mora najmanj tri dni pred izrabo obvestiti delodajalca. Novela ZDR iz leta 2007 je glede izrabe letnega dopusta dodala tudi določbo, po kateri imajo starši šoloobveznih otrok pravico izrabiti vsaj en teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic. Če bi delavčeva odsotnost resneje ogrozila delovni proces, mu lahko delodajalec po zakonu odreče takšno izrabo letnega dopusta.

Novela ZDR iz leta 2007 je v zvezi z **razporejanjem delovnega časa** dodala posebno določbo, ki se nanaša na usklajevanje družinskega in poklicnega življenja (tretji odstavek 147. člena). Če delavec v času trajanja delovnega razmerja predlaga drugačno razporeditev delovnega časa zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja, mu mora delodajalec, upoštevaje potrebe delovnega procesa, pisno utemeljiti svojo odločitev. Eden izmed zaposlenih staršev pa lahko zahteva, da dela **krajši delovni čas** zaradi starševstva v skladu ZSDP – v skladu z veljavno slovensko ureditvijo je to pravica, ki ni odvisna od volje (soglasje) delodajalca in jo posameznik lahko samostojno uveljavi, ne glede na stališče delodajalca (Kresal, Kresal Šoltes 2011: 79–80).

Varstvo pred odpustom zaradi nosečnosti in starševstva ureja 115. člen ZDR, ki prepoveduje delodajalcu odpovedati pogodbo o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter ves čas, ko doji otroka, in staršem, v času, ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta. Tudi v primeru, da delodajalec ne bi bil seznanjen z delavkino nosečnost in bi ji v tem času izrekel odpoved, velja posebno varstvo pred odpovedjo, vendar mora delavka nosečnost dokazati s predložitvijo zdravniškega potrdila. Varstvo je izključeno samo v primeru predhodnega soglasja inšpektorja za delo, če so podani razlogi za izredno odpoved (ne pa redno iz krivdnega razloga) ali zaradi uvedbe postopka za prenehanje delodajalca (Kresal Šoltes 2007: 412). To pomeni, da po naši veljavni delovnopravni zakonodaji delavka v času nosečnosti ter ves čas, ko doji otroka, ne uživa absolutnega varstva pred odpovedjo.

Kresal Šoltes (2007) še pojasnjuje, ali mora biti okoliščina nosečnosti podana pred izrekom odpovedi, ali pa je ta okoliščina lahko upoštevana tudi v primeru, če nastopi šele v času odpovednega roka. Kresal Šoltes (2007) razlaga ureditev tako, da kolikor delodajalec ve za nosečnost, ne sme podati odpovedi, če pa za nosečnost ni vedel in je podal odpoved, pa

delovno razmerje prav tako ne sme prenehati ves čas iz 115. člena, če ga delavka takoj oziroma takoj, ko so prenehale ovire, ki niso bile na njeni strani, obvesti o svoji nosečnosti.

V ZDR je bila vnesena tako imenovana varovalka, ki omejuje pogodbe za določen čas in varuje delavce s takšnimi pogodbami. Obstajati mora objektivni razlog za sklenitev take pogodbe – eden od taksativno naštetih primerov iz 52. člena ZDR (predvidena je izjema za manjše delodajalce), določena je časovna omejitev ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas (53. člen ZDR), predpisana je obvezna pisna oblika in domneva o sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za določen čas v primeru kršitve oblike (drugi odstavek 10. člena ZDR), predvidena je sankcija transformacije v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, če je pogodba za določen čas sklenjena v nasprotju z zakonom ali s kolektivno pogodbo ali če delavec ostane na delu tudi po poteku dogovorjenega časa (54. člen ZDR) (Kresal 2008 c: 15). Prej se je namreč dogajalo, da če je ženska s tako pogodbo zanosila, se ji ta po navadi ni podaljšala. Tako so ženske delale določen čas verižno, tudi pet, šest let, a ko so zanosile, so ostale brez službe (Novak 2011: 61).

Še vedno pa se zgodi, da mora delavka, preden jo (če je v letih »rodnosti«) sploh zaposlijo, podpisati tako imenovano »bianco odpoved«, s katero jo lahko delodajalec hitro in brez težav odslovi. Takšnih primerov menda ni malo, še posebno v manjših podjetjih. Delavka, ki nima priče, na sodišču težko dokaže, da je bila odpuščena zaradi nosečnosti, saj je formalni razlog lahko nesposobnost, ukinitve delovnega mesta ali kaj drugega (Černoga, Marolt 2007: 3).

Podatke, ki so lahko podlaga za posebno varstvo bodisi pred odpovedjo bodisi za posebno varstvo v zvezi z zaposlitvijo, poda delavec sam in šele, ko delavec o taki okoliščini seznanil delodajalca, lahko tudi uveljavlja posebno varstvo. Dolžnost seznaitve delodajalca o takšni osebni okoliščini, kot predpostavki za uveljavljanje posebnega varstva, izhaja tudi iz 2. člena Direktive Sveta 92/ 85/ EGS. Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk v 2. členu izrecno določa, da se za namene tega pravilnika pojem noseča delavka, delavka, ki je pred kratkim rodila in doječa delavka šteje delavka, ki tako stanje dokazuje z zdravniškim potrdilom in o tem obvesti delodajalca, taka okoliščina pa je upoštevana od seznaitve delodajalca dalje (Kresal Šoltes 2007: 408-409).

S tega področja je znan primer sodne prakse Sodišča EU, ki se nanaša na prepoved diskriminacije na področju zaposlovanja in dela. Gre za zadevo Melgar¹⁸ iz Španije, kjer je Sodišče odločilo, da »nepodaljšanje« (oz. zavrnitev ponovne sklenitve) pogodbe o zaposlitvi

¹⁸ Zadeva Jiménez Melgar, C-438/99, 4. oktober 2001.

za določen čas ob njenem izteku ni mogoče šteti za odpoved, vendar v primeru, ko je »nepodaljšanje« pogodbe o zaposlitvi za določen čas posledica nosečnosti delavke, to pomeni neposredno diskriminacijo na podlagi spola, ki je v nasprotju z direktivo 76/207/EGS.

Slovenska sodna praksa v zadevi VDS03845¹⁹ obravnava primer kršenja varstva pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, ko je delavki v času dojenja bila podana odpoved o zaposlitvi iz poslovnega razloga s ponudbo nove pogodbe. Tožena stranka (delodajalec) je v omenjenem primeru tožeči stranki (delavki) v nasprotju s 1. odstavkom 115. člena ZDR odpovedala pogodbo o zaposlitvi. Tožena stranka je bila s strani delavke pravočasno obveščena, da doji otroka. Ker delavka, ki doji otroka, spada v zaščiteno kategorijo delavk, so takšne okoliščine bistvenega pomena pri odpovedi. Nova zaposlitev, ki jo je delodajalec ponudil delavki, ni ustrezna, saj se je zanjo zahtevala V. stopnja strokovne izobrazbe, kasneje pa je na hitro prišlo do spremembe sistematizacije in se je zanjo zahtevala VII. stopnja strokovne izobrazbe. Delodajalec torej v tem primeru delavki ne bi smel podati redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, ker le-ta uživa posebno varstvo pred odpovedjo po 1. odstavku 115. člena ZDR, ki določa, da delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter ves čas, ko doji otroka, in staršem v času, ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela. Posebno varstvo velja tudi v primeru odpovedi s ponudbo nove pogodbe iz 90. člena ZDR v zvezi s 3. odstavkom 88. člena ZDR. Posebno pravno varstvo pred odpovedjo ne velja le v primeru, če so podani razlogi za izredno odpoved oziroma v primeru uvedbe postopka za prenehanje delodajalca, pri čemer mora delodajalec pridobiti predhodno soglasje inšpektorja za delo (3. odstavek 115. člena ZDR). V omenjenem primeru pa ne gre za takšno izjemo in je torej odpust nezakonit. Doječe matere uživajo posebno varstvo pred odpovedjo prav zaradi tega, ker gre za občutljivo kategorijo delavk, ki bi jim izguba dela lahko povzročila škodljive posledice za duševno in telesno zdravje. Ukrepi delodajalca, ki ne spoštuje določb ZDR o posebnem varstvu pred odpovedjo, lahko delavki, ki doji otroka, kot tudi otroku, povzročijo škodo, ki jo je težko nadomestiti.²⁰

1.1.2.2.2. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP)

Poleg posebnega delovnopravnega varstva po ZDR ureja starševsko varstvo na socialnopravnem področju Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (v nadaljevanju: ZSDP). S tem zakonom se urejajo zavarovanje za starševsko varstvo in pravice,

¹⁹ VDS sklep Pdp 775/2006.

²⁰ povzeto po: http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/visje_del_in_soc_sodisce/38394/ 13. člen.

ki iz tega izhajajo, družinski prejemki ter pogoji in postopek za uveljavljanjem posameznih pravic (Kresal Šoltes 2007: 403).

Pravice iz zavarovanja za starševsko varstvo so:

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

Družinski prejemki pa obsegajo:

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

Posamezna vprašanja glede pravic iz starševskega zavarovanja in družinskih prejemkov podrobneje urejajo pravilniki (Kresal, Kresal Šoltes 2011: 66):

- Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo²¹,
- Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic do družinskih prejemkov²²,
- Pravilnik o kriterijih za uveljavljanje pravic za otroke, ki potrebujejo posebno nego in varstvo²³.

Starševski dopust

Starševski dopust je splošni pojem, ki obsega porodniški dopust, očetovski dopust, dopust za nego in varstvo otroka in posvojiteljski dopust. V času starševskega dopusta ima delavec ali delavka pravico do *starševskega nadomestila* (z izjemo preostalih 75 dni očetovskega dopusta), katere višino določa ZSDP. Tako v prvem odstavku 191. člena ZDR kot v 15. členu ZSDP, je predpisana dolžnost delodajalca, da zagotovi delavkam in delavcem odsotnost dela zaradi izrabe starševskega dopusta. Zakon tudi v 16., 22., 29. členu, tretjem in četrtem odstavku 32. člena ter 33. in 37. členu ZSDP natančno določa roke, v katerih mora delavka ali

²¹ Ur. l. RS, št. 31/2008.

²² Ur. l. RS, št. 31/2008, 61/2009, 62/2010-ZUPJS.

²³ Ur. l. RS, št. 105/2002, 107/2004, 129/2006, 55/20009.

delavec obveščati delodajalca o relevantnih podatkih v zvezi z izrabo starševskega dopusta (Kresal Šoltes 2007: 403–404).

Porodniški dopust je namenjen pripravi na porod, negi in varstvu otroka takoj po porodu ter zaščiti materinega zdravja ob rojstvu otroka in po njem. V skladu s 17. členom ZSDP ima mati pravico do porodniškega dopusta v trajanju 105 dni (15 tednov). To je nad mednarodnimi standardi in svetovnim povprečjem, ki je med 12 in 14 tedni (Gliha 2010: 12).

20. in 21. člen ZSDP določata pravico do koriščenja porodniškega dopusta, ki ga ima mati otroka, pod določenimi pogoji pa tudi oče ali kakšna druga oseba ali eden od starih staršev otroka. ZSDP določa, da ima oče pravico do porodniškega dopusta v primerih, če mati umre, zapusti otroka ali če mati trajno ali začasno ni sposobna za samostojno življenje in delo. V teh primerih ima oče pravico do porodniškega dopusta v istem obsegu kot ga ima mati, zmanjšanjem za toliko dni, kolikor je mati to pravico že izrabila, najmanj pa za 28 dni, kolikor naj bi ga mati koristila pred porodom.

Drugi odstavek 22. člena ZSDP še določa, da v primeru sklepanja delovnega razmerja noseče žene 58 dni pred predvidenim datumom poroda mora delavka o tem, da bo nastopila porodniški dopust, obvestiti delodajalca ob sklenitvi delovnega razmerja.

Porodniški dopust nastopi materi 28 dni pred predvidenim datumom poroda, ki ga določi ginekolog. V nasprotnem primeru neizrabljenega dela ne more izrabiti po otrokovem rojstvu, razen če je porod nastopil pred predvidenim datumom. Če mati na dan poroda še ni nastopila porodniškega dopusta, ga nastopi z dnem rojstva otroka. Izraba dopusta mora biti v strnjem nizu v obliki polne odsotnosti z dela.

Če otrok umre med porodniškim dopustom matere, pripada materi najmanj 42 dni porodniškega dopusta od rojstva otroka, od dne smrti otroka pa 10 dni, vendar skupno trajanje porodniškega dopusta ne sme biti daljše od 105 dni. Mati ali kdo drug mora o smrti otroka obvestiti pristojni CSD najpozneje v osmih dneh od smrti otroka. (drugi odstavek 18. čl. ZSDP in tretji odstavek 11. čl. Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo).

Materi, ki zapusti otroka ob rojstvu oziroma po njegovem rojstvu, pripada porodniški dopust še 42 dni od poroda. Materi, ki pa svojega otroka zapusti v času porodniškega dopusta in je že izrabila 42 dni porodniškega dopusta, le-ta preneha takoj naslednji dan, ko je zapustila otroka (tretji in četrti odstavek 18. čl. ZSDP).

Očetovski dopust je individualna pravica, ki pripada očetu in je neprenosljiva. Če ga oče ne izrabi, ga ne more namesto njega izrabiti nobena druga.

Traja 90 koledarskih dni, od tega mora oče izrabiti dopust do dopolnjenega šestega meseca otrokove starosti v trajanju najmanj 15 dni v obliki polne odsotnosti z dela (za to obdobje mu pripada tudi očetovsko nadomestilo). Do izrabe tega dela očetovskega dopusta pa oče nima v primeru, da koristi porodniški dopust (prvi odstavek 25. čl. ZSDP). Očetovski dopust v trajanju ostalih 75 dni oče izrabi v obliki polne odsotnosti z dela najdlje do tretjega leta otrokove starosti. Evidenco o koriščenju drugega dela očetovskega dopusta vodita delodajalec in pristojni center za socialno delo (drugi odstavek 25. čl. ZSDP). Celoten očetovski dopust lahko oče koristi v strnjenem delu ali po dnevih, pri čemer mu za teh 75 dni ne pripada nadomestilo, ampak le pravica, da mu država plačuje prispevke za socialno varnost. Kadar očetovski dopust izrabi po dnevih, se mu prizna 70% pripadajočih koledarskih dni očetovskega dopusta, pri čemer se število dni zaokroži navzgor. To pomeni, da za 15 koledarskih dni pripada očetu 11 delovnih dni očetovskega dopusta; za 90 koledarskih dni 63 delovnih dni; ter za 75 koledarskih dni 52 delovnih dni očetovskega dopusta (tretji odstavek 25. čl. ZSDP in drugi odstavek 18. čl. Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo).

Oče uveljavlja pravico do očetovskega dopusta 60 dni pred predvidenim datumom poroda ali 30 dni pred predvidenim datumom nastopa dopusta pri krajevno pristojnem CSD. V oddani vlogi oče poda izjavo, da neguje in varuje otroka. Oče, ki ni v zakonski zvezi z otrokovo materjo, ter rojstvo otroka še ni vpisano v rojstno matično knjigo, v vlogi izjavi, da je on otrokov oče (20. čl. Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo).

Očetovski dopust otrokovemu očetu ne pripada ali se prekine, kadar otrok živi pri materi oz. drugi osebi in oče ne varuje, neguje otroka; v primeru, da ni urejeno očetovstvo; če je očetu odvzeta roditeljska pravica in če so očetu prepovedani stiki z otrokom (prvi odstavek 21. čl. Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo).

Dopust za nego in varstvo otroka pripada po preteku porodniškega dopusta enemu od staršev v trajanju 260 koledarskih dni, ki se v določenih primerih tudi podaljša:

- ob rojstvu dvojčkov za dodatnih 90 dni, ob rojstvu več hkrati živo rojenih otrok za vsakega nadaljnjega otroka za dodatnih 90 dni

- ob rojstvu *nedonošenčka* se podaljša za toliko dni, kolikor je bila nosečnost krajša kot 260 dni,
- ob rojstvu *otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo*, za dodatnih 90 dni na podlagi mnenja zdravniške komisije,
- če *starša ob rojstvu otroka že varujeta in vzgajata najmanj dva otroka do starosti 8 let*, se podaljša za 30 dni (za tri otroke 60 dni, za štiri ali več otrok za 90 dni).

Dopušča veliko fleksibilnosti, saj ga lahko izrabita tako mati kot oče, vendar le eden (lahko izmenoma), izjemoma tudi oba hkrati (npr. rojstvo otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo ali če že varujeta takega otroka).

Člen 30 ZSDP določa izrabo dopusta za nego in varstvo otroka v obliki bodisi polne ali delne odsotnosti z dela (krajši delovni čas), in sicer v strnjenem nizu z izjemo, da pa se največ 75 dni tega dopusta lahko prenese (t.i. prenesen dopust) in izrabi najkasneje do 8. leta otrokove starosti, pri čemer se ta, preneseni del dopusta lahko izrabi bodisi v strnjenem nizu v obliki polne ali delne odsotnosti ali pa po dnevih v obliki polne odsotnosti (v tem primeru se lahko kot pri očetovskem dopustu skrajša za 70 % dni). Evidenco o izrabi prenesenega dopusta spremlja delodajalec in center za socialno delo (32. čl. ZSDP).

Dopust za nego in varstvo otroka staršem ne pripada oziroma se prekine v primeru, da je otrok oddan v vzgojo in varstvo drugi osebi oziroma v zavod. Če pa je otrok dodeljen v varstvo in vzgojo enemu od staršev, drugemu staršu ne pripadajo pravice v zvezi z dopustom in varstvom otroka. (27. čl. ZSDP).

O izrabi dopusta za nego in varstvo otroka se starša pisno dogovorita 30 dni pred potekom porodniškega dopusta. O tem seznani delodajalca in center za socialno delo (29. čl. ZSDP). V primeru, da se starša ne moreta dogovoriti, odloči o tem center za socialno delo, ki pri tem upošteva korist otroka.

Do dopusta za nego in varstvo otroka ima pravico v istem obsegu, kot ga ima mati oziroma oče, zmanjšanem za toliko dni, kolikor sta ga le-ta dva izrabila, tudi druga oseba. V soglasju z otrokovo mladoletno materjo, ki ima status vajeke, učenke, dijakinje, študentke, imenovani dopust pripada enemu otrokovemu staremu staršu (34. čl. ZSDP).

Posvojiteljski dopust

Posvojiteljski dopust je dopust, namenjen enemu ali obema posvojiteljema, z namenom, da se lahko posvojitelj/posvojitelja in otrok takoj po posvojitvi v celoti posvetijo drug drugemu.

Pravico do njega imata eden ali oba posvojitelja, lahko pa tudi oseba, ki ji je otrok zaupan v vzgojo in varstvo z namenom posvojitve, razen če je ta oseba za tega otroka že uveljavila pravico do porodniškega dopusta, očetovskega dopusta oziroma dopusta za nego in varstvo otroka, ali če je ta oseba posvojila otroka svojega zakonca.

Posvojiteljski dopust traja za otroka od 1 do 4 let starosti 150 dni, za otroka od 4 do 10 let starosti pa 120 dni. Izrabi se lahko v strnjenem nizu ob polni ali delni odsotnosti z dela, enega ali obeh staršev hkrati, pri čemer skupno trajanje ne sme presegati 150 oziroma 120 dni.

Naloga posvojitelja oziroma osebe, ki ji je otrok zaupan v vzgojo in varstvo z namenom posvojitve je, da o načinu in izrabi posvojiteljskega dopusta obvesti delodajalca najkasneje v treh dneh po nastopu razlogov za koriščenje tega dopusta. Uveljavlja se pri pristojnem CSD najkasneje v 30 dneh po nastopu posvojiteljskega dopusta. Po tem roku pravice več ni mogoče uveljavljati (po spletni strani MDDSZ).

Starševsko nadomestilo

ZDR v 192. členu določa, da ima delavec, ki izrablja starševski dopust, pravico do nadomestila plače. Starševsko nadomestilo je nadomestilo plače oziroma osebni prejemek, ki izhaja iz zavarovanja za starševsko varstvo. Pravica do starševskega nadomestila je določena v členih od 38 do 45 ZSDP.

Nadomestilo v času starševskega dopusta obsega:

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

Pravica do starševskega nadomestila imajo tiste osebe, ki imajo pravico do starševskega dopusta in so bile zavarovane pred dnevom nastopa posamezne vrste starševskega dopusta. Pravico do starševskega nadomestila pa imajo tudi osebe, ki nimajo pravice do starševskega dopusta, če so bile zavarovane najmanj 12 mesecev v zadnjih treh letih pred nastopom posamezne vrste starševskega dopusta (drugi odstavek 39. člena ZSDP). Pri tem pa je treba opozoriti na prehodne določbe, v skladu s katerimi se ta določba (drugi odstavek 39. člena ZSDP) začne uporabljati po treh letih od uveljavitve zakona. Če se posamezna vrsta starševskega dopusta izrabi v obliki delne odsotnosti z dela, zavarovancu pripada pravica do starševskega nadomestila za toliko časa, kot traja delna odsotnost z dela v skladu z ZSDP. Starševsko nadomestilo po navedenem zakonu pripada za delovne dneve oziroma delovne

ure, ko je zavarovanec na starševskem dopustu, kot tudi za praznične in druge proste dni, določene z zakonom. Osnova za posamezno vrsto starševskega nadomestila je povprečna plača v zadnjih 12 mesecih pred nastopom starševskega dopusta. Če pa je zavarovanec v tem obdobju prejemal nadomestilo plače, se upošteva osnova, na podlagi katere se je obračunavalo nadomestilo (Belopavlovič in drugi 2003: 702).

Starševsko nadomestilo za polno odsotnost z dela znaša 100% osnove, za delno odsotnost z dela pa je enako sorazmernemu delu delne odsotnosti z dela. Omenjena pravica preneha v primeru, če pristojna inšpekcija za delo ugotovi, da oseba v času izrabe starševskega dopusta dela

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

ZSDP kot eno od pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo ureja tudi pravico staršev do dela s krajšim delovnim časom (48.a,b,c in 49.a člen). Eden od staršev, ki neguje in varuje otroke do tretjega leta starosti, ima pravico delati krajši delovni čas, ki pa mora obsegati najmanj polovično tedensko obveznost (48. čl. ZSDP). Eden od staršev, ki neguje in varuje težje gibalno oviranega otroka ali zmerno oziroma težje duševno prizadetega otroka, ima pravico delati krajši delovni čas tudi po tretjem letu otrokove starosti, vendar ne dlje kot do 18. leta otrokove starosti. Delodajalec mora delavcu oziroma delavki zagotoviti plačilo po dejanski delovni obveznosti, država Republika Slovenija pa zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost do polne delovne obveznosti od minimalne plače, ki velja na dan plačila prispevkov (54. čl. Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo).

Pravico do plačila prispevkov za socialno varnost od minimalne plače pa ima tudi eden od staršev, ki zaradi nege in varstva štirih ali več otrok zapusti trg dela, in sicer do dopolnjenega desetega leta starosti najmlajšega otroka (48. čl. ZSDP). V smislu določb trg dela zapusti oseba, ki ji preneha delovno razmerje s sporazumno razveljavitvijo ali odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz njene strani in pa v primeru, če je na lastno zahtevo izbrisana iz registra brezposelnih oseb (48. čl. ZSDP).

Krajši delovni čas oziroma plačila prispevkov, ki izhajajo iz njega, ne pripadajo staršu delavcu oziroma delavki, če je njun otrok v rejništvu ter v primeru, ko je otrok zaradi zdravljenja, usposabljanja, vzgoje, šolanja v zavodu, v katerem ima celodnevno brezplačno oskrbo, razen če je obdobje krajše od 30 dni v letu (49. a čl. ZSDP-UPB2).

1.1.2.2.3. Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO)²⁴

Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja v 6. členu ureja t. i. *posebne ukrepe* (angl. *special measures*), ki pomenijo začasne ukrepe, ki imajo za cilj zagotoviti dejansko enakost oseb, ki so v manj ugodnem položaju zlasti zaradi svojega spola, narodnosti, rase ali etničnega porekla, vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti in spolne usmerjenosti. *Posebni ukrepi* so sestavni del prepovedi diskriminacije in zagotavljanja dejanskega enakega obravnavanja ter odpravljajo ali vsaj zmanjšujejo ovire, povezane s posebnostmi posamezne osebnosti okoliščine (npr. posebni ukrepi varstva v zvezi z nosečnostjo so nujni in trajni del protidiskriminacijske zakonodaje itd.) (Kresal, 2010: 144).

1.1.2.2.4. Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM)

Z Zakonom o enakih možnostih žensk in moških, sprejetim leta 2002, je slovenski pravni red dobil krovni zakon, ki določa skupne smernice oziroma temelje za ustvarjanje enakih možnosti in spodbujanje enakosti spolov na različnih področjih življenja, ki so pomembna z vidika enakosti spolov (npr. politično, ekonomsko, socialno področje, področje vzgoje in izobraževanja) (po spletni strani Urada RS za enake možnosti).

1.1.2.2.5. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD)

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 56/99 - 14. člen) delodajalcu nalaga, da izdela izjavo o varnosti, ki vsebuje opis delovnega procesa z oceno tveganja za poškodbe in zdravstvene okvare, ter določi varnostne ukrepe za posamezno delovno mesto, zakon veže določene varstvene ukrepe na oceno tveganja. Delodajalec je namreč dolžan sprejeti ustrezne ukrepe (začasna prilagoditev pogojev dela ali prilagoditev delovnega časa), v kolikor delavka v času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, opravlja delo na delovnem mestu, za katerega iz ocene tveganja izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka. Če se z začasno prilagoditvijo delovnih razmer oziroma delovnega časa ni mogoče izogniti nevarnosti za zdravje delavke ali zdravje otroka, mora delodajalec v tem času zagotoviti delavki opravljanje drugega ustreznega dela in plačo, kot da bi opravljala svoje delo, če je to zanjo ugodnejše. Če takega dela ni, pa ji mora zagotoviti ustrezno nadomestilo plače v višini njene povprečne mesečne plače iz zadnjih 12 mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih 12 mesecih. Na tem mestu pa velja omeniti tudi drugi odstavek 23. člena zakona o varnosti in zdravju pri delu, ki v skladu z mednarodnimi dokumenti izrecno zavezuje delodajalca, da mora zagotoviti

²⁴ Uradni list RS, št. 50/04)

obveščenost nosečih delavk o rezultatih ocenjevanja tveganja ter o ukrepih delodajalca za varnost in zdravje pri delu (Bohinc 2004: 86).

1.2. Zaposlitev in starševstvo

1.2.1. Težave mladih pri usklajevanju dela in družine

Področje usklajevanja dela in družine ni nova tema, ampak so nove le težave, s katerimi se spoprijemajo mladi (potencialni) starši. Spremenil se je odnos delodajalcev do (potencialnih) staršev. Po mnenju Nade Stropnik (2006: 70) se v zadnjih dveh desetletjih mladi ljudje in starši majhnih otrok med drugim soočajo z brezposelnostjo, negotovostjo zaposlitve, zaposlitvami za določen čas (te predstavljajo tri četrtine vseh novih zaposlitev), neustreznim delovnim časom in drugimi delovnimi pogoji, negativnim odnosom delodajalcev do potencialnega starševstva in do starševskih obveznosti ter neustreznim delovnim časom vrtcev oziroma neusklajenostjo le-tega z lastnim delovnim časom.

Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar (2007) opazata, da imajo težave pri iskanju službe zaradi načrtovanega starševstva ali starševskih obveznosti predvsem ženske (18 %) in manj moški (4 %). Skoraj tretjino zaposlenih mladih (32 %) skrbi, da bodo izgubili sedanjo zaposlitev, med tistimi, ki imajo otroke je takih 33 %. Večina mladih je usklajevanje dela in družinskega življenja ocenila kot obremenjujoče. Kljub negativnim izkušnjam zaradi starševstva pa ne opazata negativnih izkušenj s strani delodajalca glede pogoste odsotnosti z dela zaradi otrok, saj je bilo 12 % staršev odsotnih z dela enajst ali več dni, dve petini staršev pa ni bilo odsotnih z dela zaradi otrok. Očetje zaradi finančnih razlogov, matere pa zaradi negativnega stališča delodajalca (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2007: 39).

Na diskriminacijsko vedenje delodajalcev oziroma nadrejenih nad zaposlenimi starši, je pokazala tudi raziskava v okviru Razvojnega partnerstva »Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje«, ki sta jo izvedli Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar (2006). Diskriminacijsko vedenje delodajalcev se kaže v njihovih neprijetnih odzivih na nosečnost ali bolniško odsotnost zaradi nege otroka, oviranem napredovanju oziroma nazadovanju po porodniškem dopustu, zaposlovanju za določen čas in v občutku mladih žensk, da pri pogovoru o službi ne smejo dati vedeti ali nakazati, da se bodo v enem do dveh let odločile za materinstvo. Delodajalci najdejo vrsto razlogov, kot so npr. nezadostne delovne izkušnje, ki v kombinaciji s potencialnim starševstvom delodajalca pripeljejo do zavrnitve mladih iskalcev zaposlitve. Ista raziskava je pokazala, da je reševanje specifičnih problemov staršev z majhnimi otroki, odvisno od dobre volje nadrejenih. Stališča vodstvenih delavcev do

starševstva se med seboj tudi razlikujejo ter so odvisna od njihove starosti in njihovih starševskih izkušenj.

Zanimiv je podatek raziskave, ki sta jo izvedli Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar (2007), da so delodajalce starši ocenili bolj pozitivno kot mladi, ki nimajo otrok. Ne glede na to, da med mladimi prevladujejo pozitivne ocene delodajalcev, pa kar 14 % mladih delodajalce ocenjuje kot nerazumevajoče za potrebe staršev majhnih otrok, predvsem za mlade matere. Za odločitev prvega ali naslednjega otroka najpogosteje navajajo službo za nedoločen čas/redno zaposlitev, izboljšanje finančnih razmer in rešitev stanovanjskega problema (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar, 2007: 36). Vse to so razlogi, zakaj se mladi pari tako premišljeno odločajo za starševstvo. Zastavlja se torej vprašanje, kako ustvariti pogoje, da se bodo mladi pari odločali za rojstvo drugega, pa tudi tretjega otroka brez strahu, da bo to ogrozilo njun (danes predvsem materin) položaj na trgu dela. Prav tako tudi Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar (2006) poročata o odlaganju rojstev, ki lahko pomenijo, da se načrtovana rojstva sploh ne realizirajo. Težave zaradi starševstva lahko vplivajo na omejevanje števila otrok pod prej želenim in nameravanim številom.

1.2.2. Ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine

Že po drugi svetovni vojni so se v Sloveniji začele pojavljati javne politike, ki omogočajo usklajevanje delovnih in družinskih skrbstvenih obveznosti, vendar so bile dolga leta usmerjane predvsem na ženske in njihovo sodelovanje v javnem življenju, manj pa na moške ter spremembe v zasebnem življenju (Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela, 2010: 136).

Uspešnost usklajevanja poklicnega in družinskega življenja je odvisna od prepletanja več dejavnikov, in sicer na družbeni (nacionalna zakonodaja in institucionalni okvir), organizacijski (praksa in politika delodajalcev) in individualni ravni (Knaflič, Svetina Nabergoj in Pahor, 2010). Poleg omogočanja politike na nacionalni ravni (zakonodaja, ki ureja pravice staršev, starševske dopuste in nadomestila ter javne oblike skrbi za nego in varstvo otrok), so pomembni tudi programi in pobude podjetij. V Sloveniji so pobude na organizacijski ravni, ki bi presegale z zakonom določene standarde, maloštevilne. Dobre organizacijske prakse so prisotne predvsem v državah, v katerih delodajalci z njimi nadomeščajo neobstoječe ali slabo razvite nacionalne politike (Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2007).

Novejše raziskave v Evropi (European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions, 2004) kažejo, da prakse podjetij, ki zaposlenim pomagajo pri usklajevanju dela in

družinskih obveznosti, prinašajo poleg zadovoljstva zaposlenih tudi finančne koristi podjetij (ibid.).

Po poročanju OECD (2001) so se za dobre prakse podjetij, ki zagotavljajo lažje usklajevanje dela in družinskih obveznosti zaposlenim, izkazale:

- pomoč pri varstvu in negi otrok ter drugih družinskih članov,
- časovna in prostorska prožnost pri organizaciji dela (npr. skrajšan delovni čas ali delo doma),
- dodatni dopusti zaradi družinskih razlogov (kot dodatek z zakonom določenim dopustom, možnosti prekinitve kariere, izredni dopusti),
- usposabljanje in informiranje zaposlenih.

Stropnik (2005) je v letih 2003–2004 sodelovala pri Delphi študiji, kjer so predstavnike različnih strok in poklicev vprašali, kako bi lahko v Sloveniji ustvarili pogoje za usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti. Po njihovem mnenju bi bilo treba za dosego tega cilja predvsem:

- ustvariti pogoje, da se bodo starši po potrebi lahko odločali za prehod s polnega na krajši delovni čas in obratno;
- ob krajšem delovnem času staršev (6 ur na dan) zagotoviti razliko do polnega pokojninskega zavarovanja (za 2 uri na dan) – *to je leta 2003 sicer postala pravica staršev (mogoče je delati tudi samo 4 ure na dan), toda uveljavlja se lahko le do otrokove starosti treh let,*
- vpeljati spodbude za podjetja, ki zaposlijo matere (očete), ki se po daljši odsotnosti zaradi varstva in nege otroka spet želijo zaposliti,
- povečati pogostost dela z delovnim časom, krajšim od polnega,
- omogočati prosto razporejanje delovnega časa, če je to skladno z naravo dela,
- povečati pogostost dela na domu,
- vpeljati stroge sankcije za delodajalce, ki pogojujejo zaposlitev oziroma njeno ohranitev z odpovedjo starševstvu,
- omogočiti družinski dopust do otrokovega 14. leta – *zdaj je mogoče izrabiti dopust za nego in varstvo otroka do otrokove starosti 8 let,*
- povečati število dni letnega dopusta zaradi otrok – 195. člen ZDR zagotavlja le en dodatni dan dopusta za vsakega otroka, mlajšega od 15 let.

Ule in Kuhar (2003) poudarjata, da imajo pri usklajevanju delovnih in družinskih obveznosti velik pomen delodajalci. Teh namreč ne zanima družinski status zaposlenih in njihove

obveznosti v okviru le-teh. Razlog je v tem, da tržni sistem obravnava delavca kot vložek v produkcijskem procesu. Temu pričajo tudi analize vključevanja delodajalcev v reševanje problemov, ki jih imajo zaposleni pri usklajevanju dela in poklicnega življenja in kažejo na pomanjkanje interesa s strani delodajalcev. Še največ interesa v slovenskih organizacijah kažejo delodajalci večjih organizacij z bolj izobraženo delovno silo (Kanjua Mrčela 2006: 5–6).

Žal se mnogo delodajalcev ne zaveda pozitivnih učinkov, ki jih imajo družini prijazna podjetja. Stropnik (2007: 137) namreč pravi, da družini prijazni ukrepi preprečujejo konflikte in zmanjšujejo napetosti, ki nastanejo zaradi težav pri usklajevanju dela in družine. Še posebej so pomembni za starše majhnih ali nesamostojnih otrok ter za zaposlene, ki skrbijo za starejše družinske člane. Stropnikova (2006) še dodaja ukrepe, ki bi jih delodajalci lahko uvedli za preprečevanje konfliktov med delom in družino:

- fleksibilnejši delavnik, kar pomeni gibljiv delovni čas (dnevna, tedenska, mesečna ali letna delovna obveznost),
- zgoščen delovni teden (zaposleni opravijo tedenske ure dela npr. v štirih dneh in so preostale tri dni prosti),
- delitev delovnega mesta,
- sodelovanje zaposlenih pri izdelavi urnikov,
- odločanje zaposlenih o količini in mestu dela, kadar bi bilo to mogoče (delo na domu, fleksibilnejši starševski dopust, možnost prekinitve zaposlitve za določen čas z zagotovljeno vrnitvijo na staro delovno mesto, možnost prehoda z zaposlitve s polnim delovnim časom na zaposlitev s krajšim delovni časom in obratno, usklajevanje delavnika s šolskimi obveznostmi otrok ipd.).

Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja se je dolgo časa obravnavalo kot zasebni problem delavcev, v zadnjem času pa postaja vse bolj »javni problem«, ki ga skušajo rešiti na legitimen način (Kanjua Mrčela, Černigoj Sadar 2007: 8). Tudi Evropska komisija poziva k sprejetju odločnih ukrepov za spodbujanje moških pri delitvi obveznosti v družini. Sem sodi oblikovanje spodbud, tudi finančnih, v podporo delitvi obveznosti in nalog med ženskami in moškimi ter večjo vlogo moških pri skrbi za vzdrževane družinske članice in člane ter v zvezi s starševskim dopustom. Poziva k spodbujanju in širitvi prilagodljivega delovnega časa, ki bi olajšal ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, in pri katerem bi se upoštevale potrebe v različnih življenjskih obdobjih. Poziva tudi k zagotavljanju oziroma ohranjanju

dostopnega, cenovno ustreznega in kakovostnega varstva za otroke in druge vzdrževane osebe. Slovenija je prvi korak k naštetim ciljem storila z uveljavljanjem nove delovne zakonodaje in s sprejemom zakona o enakih možnostih ter z ohranjanjem modelov solidarnosti na socialnem področju. Drugi korak nas še čaka in je še veliko težji: uveljavljanje te politike v praksi.

1.2.3. Med prožnostjo na trgu dela in socialno varnostjo zaposlenih

V današnjem času je pomen pravnje povezave med prožnostjo in varnostjo še posebej pomembno, saj lahko prevelika prožnost pripelje do velikih socialnih sprememb, prevelika varnost pa povzroči togost trga dela in s tem ovira prilagajanje zaposlenosti razmeram v gospodarstvu (Kozjek 2009: 141).

Na trgu dela tako prihaja do navzkrižja interesov med delodajalci in delojemalci. Delodajalci želijo prožnejšo delovno-pravno zakonodajo, ki bi jim dopuščala prilagajanje števila zaposlenih, zaposleni pa želijo kar se da visoko socialno varnost.

Ignjatović (v Kozjek, 2009: 133) navaja, da trg dela ni prožen v primerih, če:

- so nadomestila za brezposelne previsoka ali jih brezposelni prejemajo predolgo;
- zakonodaja preveč obremenjuje delodajalce pri zaposlovanju in odpuščanju delavcev;
- je dovoljeno tedensko število delovnih ur preveč strogo omejeno;
- je nadurno delo preveč nagrajeno;
- imajo delavska predstavništva velik pomen in varujejo delavce pred konkurenco;
- plače niso prožne.

V Sloveniji za mlade veljajo nova, prožnejša merila, srednja in starejša generacija pa sta v večji meri zaposleni na podlagi rigidnejše zakonodaje. To je tudi razlog, da se mladi težje uveljavijo na trgu dela v Sloveniji in da zato posegajo po negotovih, projektnih delih, nemalo med njimi jih celo podaljšuje študij zato, ker jim to omogoča delo prek študentskih servisov (SURS 2011 d).

Kresalova (v Kozjek, 2009: 139) pravi, da bi morala Slovenija čim prej pristopiti k temeljni analizi stanja in k oblikovanju celovitega modela varne prožnosti glede na slovenske specifične značilnosti ter cilje urejanja področja dela, pri čemer bi bilo smiselno omejevati pretiran obseg tako imenovanih prožnih oblik zaposlovanja (še posebej za določen čas) oziroma tudi pri tem spodbujati enako zastopanost žensk in moških v teh oblikah zaposlitve.

V večji meri je treba spodbujati predvsem funkcionalno prožnost²⁵ v povezavi z zagotavljanjem varnosti za delavce, kar naj bi na srednji in dolgi rok spodbudno učinkovalo na produktivnost in inovativnost delavcev ter s tem tudi konkurenčnost gospodarstva.

Prizadevati si je torej treba za pravno ureditev, ki bo spodbujala usklajen ekonomsko–socialni razvoj, uravnoteženo spodbujala pravšnjo povezavo prožnosti in varnosti, preprečevala segmentacijo trga dela in dela na črno ter upoštevala tudi načela nediskriminatornega zaposlovanja.

1.2.3.1. Zaposlitev za določen čas

Po poročanju Statističnega urada RS (2011 d) se je v Sloveniji v zadnjih 15 letih močno povečal delež zaposlenih za določen čas, kar jo uvršča v sam vrh EU.

Leta 1995 smo imeli 8,4 % zaposlenih za določen čas, do leta 2010 pa se je njihov delež povečal na 17,3 % (za moške znaša približno 15 %, za ženske pa 19 %). Le še Nizozemska, Portugalska, Španija in Poljska imajo večje deleže zaposlitev za določen čas. Najmanjši delež zaposlitev za določen čas pa je zaznati v državah, ki imajo tog trg dela (Slovaška, Bolgarija, Estonija in Litva), in kjer so zabeležene višje stopnje brezposelnosti in neaktivnosti (tisti, ki ne delajo, dela ne iščejo ali pa dela niso pripravljene sprejeti v sorazmerno kratkem času).

Statistični urad RS tudi ugotavlja, da so največja skupina zaposlenih za določen čas prav mladi in ženske. Skoraj tri četrtine zaposlenih, ki opravljajo delo za določen čas, je mlajših od 35 let. Po besedah direktorice Urada za enake možnosti, mag. Saleclove je lahko to zaskrbljujoče, saj "v praksi pomeni, da delodajalci zlasti mlade ženske zaposlujejo večinoma za določen čas in jim ne podaljšajo pogodbe, ko zanosijo," opozarja.

Glede na to, da se trend zaposlovanja spreminja in delo za določen čas postaja usoda zaposlovanja mladih, bi bolj kot morebitno omejevanje tovrstne in drugih prožnih oblik zaposlitev, bilo bolj smiselno druge sisteme prilagoditi dinamiki dogajanja na trgu delovne sile. Gre predvsem za podporne sisteme, kot so socialna, stanovanjska in kreditna politika, ki so še vedno vezani na standardno zaposlitev, zato bi se morali prilagoditi prožnim zaposlitvam, s čimer bi omogočili mladim in ostali delovni sili prevzemanje večjih tveganj na trgu delovne sile (Trbanc, Verša 2002: 366).

²⁵Tros in Wilthagen (v Kozjek, 2009: 132) razlagata funkcionalno prožnost, kot način, ki daje delodajalcu možnost razporejanja zaposlenih na različna delovna mesta (notranja mobilnost zaposlenih).

Ker je varnost zaposlitve pri delu za določen čas in drugih prožnih oblikah zaposlitve zelo majhna, bi slovenska podjetja, da bi omilila situacijo zaposlenih □ mladih v tovrstnih oblikah zaposlitve, morala upoštevati in aktivno uporabljati logiko uravnovešenosti prožnosti in varnosti, ki je vključena v evropske strategije zaposlovanja. To naj bi dosegla z večjim vlaganjem v delovno silo, predvsem v kvaliteto. Pri tem gre na eni strani za večji poudarek na pomenu znanja in kompetenc ter vseživljenjskega učenja, na drugi strani pa za kakovost delovnega življenja, predvsem za socialno varnost, za omogočanje usklajevanja dela z drugimi področji življenja (Kanjus Mrčela in Ignjatović, 2004: 255).

1.2.3.2. Delo z delovnim časom, krajšim od polnega

Med fleksibilne oblike zaposlovanja spada delo s krajšim delovnim časom, ki ima tako prednosti kot slabosti. Zaposlenim omogoča lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Med drugim tudi olajšuje vstop na trg dela (nekateri na začetku ne želijo delati s polnim delovnim časom, starejši delavci lahko postopoma izstopajo s trga dela, brezposelni se lažje ponovno vrnejo na trg dela). Prednosti pa nimajo sam delavci, ampak tudi delodajalci. Tem se poveča produktivnost in konkurenčnost na trgu dela z manjšimi izostanki z dela (zaposleni v prostem času uredijo svoje osebne opravke), z bolj zbranimi delavci, z manjšim številom nadur idr. Po drugi strani pa takšne oblike zaposlitve zaposlenim zmanjšajo socialno varnost, saj prejemajo nižjo plačo in imajo manjše možnosti napredovanja (Mežnar 2006).

Meja zaposlitve za delovni čas, krajši od polnega, je v Sloveniji 35 ur. To pomeni, da tisti, ki delajo 35 ur ali manj, delajo z delovnim časom, krajšim od polnega. V Sloveniji opravlja delo za delovni čas, krajši od polnega, skoraj 9 % zaposlenih. Od tega jih skoraj tretjina opravlja manj ur zaradi izobraževanja (predvsem zaposleni preko študentskih servisov), 23 % teh oseb omejujejo bolezen, invalidnost ali delna upokožitev, 22 % teh oseb pa ne najde dela z daljšim delovnim časom ali pa je zanje dela premalo (SURS 2011 d).

Primerjava Slovenije z državami EU pokaže, da ima pri nas takšna zaposlitev za podjetja manjši pomen in je veliko manj razširjena kot v državah EU, kjer spada zaposlitev za krajši delovni čas med najbolj reprezentativne oblike fleksibilnega zaposlovanja. Najvišji delež oseb, zaposlenih z delovnim časom, krajšim od polnega, ima že vrsto let Nizozemska, in sicer čez 50 %. K temu največ prispevajo ženske, saj jih 70 % dela z delovnim časom, krajšim od polnega. V Sloveniji je takih žensk, ki delajo z delovnim časom, krajšim od polnega, 12 %. Eden od razlogov za povečan delež žensk v Evropi, zaposlenih s skrajšanim delovnim časom je preprosto zato, ker ne dobijo zaposlitve za polni delovni čas. Še več, delo za skrajšani

delovni čas in nekatere druge oblike t.i. fleksibilnega delovnega časa spremljajo ne le manjše plačilo, temveč običajno tudi manjše ugodnosti, manjše možnosti za napredovanje in manjša socialna varnost. Stroka pri tem opozarja na to, da odločitev za netipična dela, kot je delo s skrajšanim delovnim časom, pogosto ni zgolj in samo prostovoljna izbira (prav tam).

Čeprav je lahko odločitev za delo s skrajšanim delovnim časom odraz osebnih želja in lahko prispeva k (ponovnemu) vstopu oziroma ohranitvi zaposlitve na trgu dela, pa so velike razlike med spoloma dokaz, da gre za različne vzorce preživljanja prostega časa z družino, saj za vzdrževane družinske člane v glavnem skrbijo ženske in se posledično srečujejo z večjimi težavami pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja. Prav tako se število žensk, ki se odločijo za delo s skrajšanim delovnim časom, povečuje s številom otrok, kar za moške ne velja.

2. PROBLEM

Živimo v času hitrih napredkov in konkurenčnosti, kjer je področje zaposlovanja visoko vrednoteno. Delavci živijo v strahu pred odpuščanji, delodajalci pa vse bolj poredko in premišljeno zaposlujejo nove delavce. V skupino ranljivejših in težje zaposljivih spadajo delavke matere. Delodajalci so že od nekdaj raje zaposlovali moške kot ženske, češ da je ženska delovna sila manj zanesljiva in dražja, predvsem zaradi porodniškega dopusta in vzgoje otrok.

Tako naravna vloga ženske postaja mnogokrat ovira pri zaposlovanju in vključevanju na trg delovne sile. Delodajalci pogosto zaposlijo mlade ženske za določen čas, ker jim v primeru nosečnosti pogodbe o zaposlitvi za določen čas ni potrebno podaljšati oz. je ne spremenijo v zaposlitev za nedoločen čas, ter se s tem izognejo nadaljnjim stroškom v zvezi s porodniškim dopustom in bolniško odsotnostjo zaradi nege bolnega otroka. Poleg tega pa podaljševanje pogodb za določen čas pomeni prikrit pritisk delodajalcev na odlašanje s starševstvom oz. nosečnostjo.

Še eden izmed delodajalčevih pritiskov na delavkino odlašanje s starševstvom oz. nosečnostjo, je tako imenovana biano pogodba. To je vnaprej podpisan dokument o prenehanju delovnega razmerja, ki ga lahko delodajalec uporabi kadarkoli. Ženske v strahu pred brezposelnostjo podpišejo tudi pogodbe, da določeno obdobje ne bodo zanosile. Kljub temu, da je takšna pogodba nična in delodajalčevo ravnanje kaznivo, mnogo žensk vseeno podpiše takšno pogodbo.

V Sloveniji je z Ustavo RS, mednarodnimi predpisi, ki veljajo v državi, z zakoni ter z ostalimi podzakonskimi predpisi s področja delovnega prava zagotovljeno veliko pravic nosečim delavkam, delavkam materam ter delavkam, ki pa jih te v praksi dostikrat sploh ne poznajo ali pa jim ni omogočeno njihovo koriščenje s strani njihovih delodajalcev.

Namen moje raziskave je bilo ugotoviti, ali zakonske določbe, ki ščitijo delavke matere uspešno preprečujejo diskriminacijo na področju zaposlovanja le teh, ali se kršitve s strani delodajalcev kljub temu pojavljajo. Zanimalo me je v kolikšni meri se pojavljajo kršitve in predvsem v kakšni obliki. Želela sem tudi izvedeti, kako bi se anketiranke odločile, če bi pred zaposlitvijo dobile v podpis biano pogodbo o zaposlitvi in kako so informirane glede institucij in zakonov, ki ščitijo področje nosečih žensk in delavk pri zaposlovanju. Z raziskavo

sem poskušala preveriti povezavo med starostjo in zaposlitvijo za določen čas, in če se je ta glede na prejšnje generacije kaj spremenila. Z raziskavo omenjenega sem lahko na koncu opozorila na slabosti, ki jih ima kljub vsem pozitivnim učinkom zakonodaja.

Z raziskavo bom želela pridobiti naslednje informacije od nosečih žena, bodočih mater in mater:

- starostno strukturo anketirank,
- izobrazbeno strukturo,
- informacije o zaposlitvenem statusu,
- informacije o področju zaposlitve in vrsti organizacije,
- izkušnje anketirank o kršitvah delodajalca pri pogovoru o zaposlitvi oziroma napredovanju v organizacijo,
- informacije o težavnosti pri iskanju zaposlitve zaradi nosečnosti ali starševstva,
- informacije o morebitnih negativnih izkušnjah, ko so se anketiranke vrnile iz porodniškega dopusta,
- informiranost anketirank o zakonskih določbah, ki pokrivajo področje varstva nosečih delavk in starševstva

Skušala bom preveriti naslednje hipoteze:

H1: Delodajalci državnega sektorja se pri pogovoru o zaposlitvi in napredovanju delavk v enaki meri ravna po določbah iz zakonov kot delodajalci privatnega sektorja.

H2: Vrsta zaposlitve (določen/nedoločen čas) nima povezave z odločitvijo za starševstvo.

H3: Materinsko stanje ženske ob prvi zaposlitvi nima vpliva na obliko zaposlitve (zaposlitev za določen čas/zaposlitev za nedoločen čas).

3. METODOLOGIJA

3.1. Vrsta raziskave in spremenljivke

Raziskava je kvantitativna in deskriptivna. Podatke, ki sestavljajo osnovno izkustveno gradivo, sem pridobila s pomočjo anketnih vprašalnikov. Nato sem s pomočjo zbranih podatkov skušala ugotoviti stanje več spremenljivk določene populacije.

Pri preverjanju hipotez so upoštevane naslednje spremenljivke:

- starost (do 20 let, 21-30 let, 31-40 let, nad 41 let)
- stopnja izobrazbe (nedokončana osnovna šola; dokončana osnovna šola; dokončana srednja šola; dokončana višja, visoka šola ali fakulteta; magisterij, doktorat, specializacija)
- zaposlitveni status (zaposlena za nedoločen čas; zaposlena za določen čas, nezaposlena, študentka; drugo)
- področje zaposlitve (delo v proizvodnji; administrativno delo; vodstveno delo; delo z ljudmi; drugo)
- vrsta podjetja (zasebno podjetje; javno podjetje)
- število otrok
- starost pri prvi zaposlitvi
- otroci pri prvi zaposlitvi (da; ne; bila sem noseča)
- delodajalčevo vedenje o delavkini nosečnosti o odločitvi o zaposlitvi (da; ne)
- vrsta prve zaposlitve (določen čas; nedoločen čas)
- pri iskanju zaposlitve težave pri načrtovanju starševstva ali starševskih obveznosti (da, kakšne; ne)
- delodajalec pri pogovoru o zaposlitvi oz. napredovanju spraševal o načrtih glede otrok oz. starševstva (da, kaj; ne)
- delodajalec podpis pogodbe o zaposlitvi pogojeval z odpovedjo delovnega razmerja v primeru nosečnosti (da, obrazložite; ne)
- negativne izkušnje po rojstvu otroka pri vrnitvi na delovno mesto (ne, nisem imela negativnih izkušenj; da, morala sem se predčasno vrniti iz porodniškega dopusta; da, dopust za nego in varstvo otroka je moral v celoti oz. delno izkoristiti partner, ker je

bila takšna zahteva mojega delodajalca; da, dopust za nego in varstvo otroka je moral v celoti oz. delno izkoristiti partner, ker je bila takšna zahteva mojega delodajalca; da, moje prejšnje delovno mesto je bilo ukinjeno; da, dodeljeno mi je bilo nižje delovno mesto, ne da bi si to želela; drugo)

- po rojstvu otroka prišlo do odpovedi pogodbe o zaposlitvi oz. je potekla pogodba o zaposlitvi za določen čas (ne; da, delovno razmerje je odpovedal delodajalec; da, delovno razmerje sem prekinila sama; da, potekla mi je pogodba za določen čas)
- razlogi v primeru prenehanja delovnega razmerja
- vedenje, da delodajalec ne sme spraševati o načrtovanju družine (da; ne)
- vedenje, da spol in družinske obveznosti ne smejo biti razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi (da; ne)
- vedenje, da imajo nosečnice in starši pravico do posebnega varstva, in da je delodajalec dolžan omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti (da; ne)
- vedenje, da delodajalcu delavke niso dolžne posredovati podatke o nosečnosti, razen v primeru uveljavljanja pravic v času nosečnosti (da; ne)
- na koga se obrniti v primeru kršitve pravic
- kako ravnati, če delodajalec na razgovoru za zaposlitev le to obljublja pod pogojem, da se podpiše dogovor, da delavka vsaj 3 leta ne bo imela otroka, v nasprotnem primeru pa se vroči odpoved pogodbe o zaposlitvi.

3.2. Merski instrument in vir podatkov

Uporabljen merski inštrument je bil vprašalnik. Bil je anonimen in je vsebovala večje število vprašanj in odgovorov. Vprašanja so ponujala možne odgovore, ki so jih anketiranci vnesli in pa tudi odprte odgovore, ki so jih vpisovali po lastni presoji.

Vir podatkov so bile ženske, ki so se nahajale v čakalnici ginekološkega dispanzerja v Celju in so privolile v izpolnjevanje ankete.

Anketni vprašalnik je v celoti priložen v Dodatku diplomske naloge.

3.3. Populacija in vzorec

Populacija raziskave zajema ženske iz celjskega okoliša, ki so že bile v delovnem razmerju ali pa imajo otroka oziroma so noseče. V raziskavi sem se odločila za vzorčenje, saj celotno

število imenovane populacije ni poznano. Da sem dobila številčno zadovoljiv vzorec, sem se odločila, da raziskavo izpeljem na ginekološkem dispanzerju v Celju. V vzorec so bile torej zajete ženske, ki so v delovnem razmerju oziroma so že bile ali pa so noseče oziroma že matere in so se med 31. avgustom in 5. septembrom 2011 med 10. in 12. uro zadrževale v ginekološkem dispanzerju v Celju. Anketiranih je bilo 115 žensk.

3.4. Zbiranje podatkov

Zbiranje podatkov na ginekološkem dispanzerju v Celju mi je omogočila ena izmed medicinskih sester, ki je dovolila, da v čakalnici razdelim ankete med pacientke. Vprašalnike sem razdelila le ženskam, ki so bile že kadarkoli zaposlene oziroma imajo otroka ali pa so noseče in so v sodelovanje prostovoljno privolile. V prvem tednu septembra sem tako zbrala 115 anket.

3.5. Obdelava in analiza podatkov

Zbrala sem 115 anketnih vprašalnikov in dobljene podatke obdelala na kvantitativen način. Odgovore sem seštela, jih računalniško obdelala in preverila hipoteze. Rezultate predstavljam opisno in s pomočjo grafov ter tabel.

V pomoč so mi bili računalniški programi Word, Excel in SPSS.

Po analizi obdelanih podatkov, sem si glede na postavljeno hipotezo izbrala spremenljivke za obdelavo.

Zvezo med posameznimi spremenljivkami sem izračunala s pomočjo hi-kvadrata.

Obrazec za izračun hi-kvadrata:

$$\chi^2 = \sum ((f_0 - f_t)^2 / f_t)$$

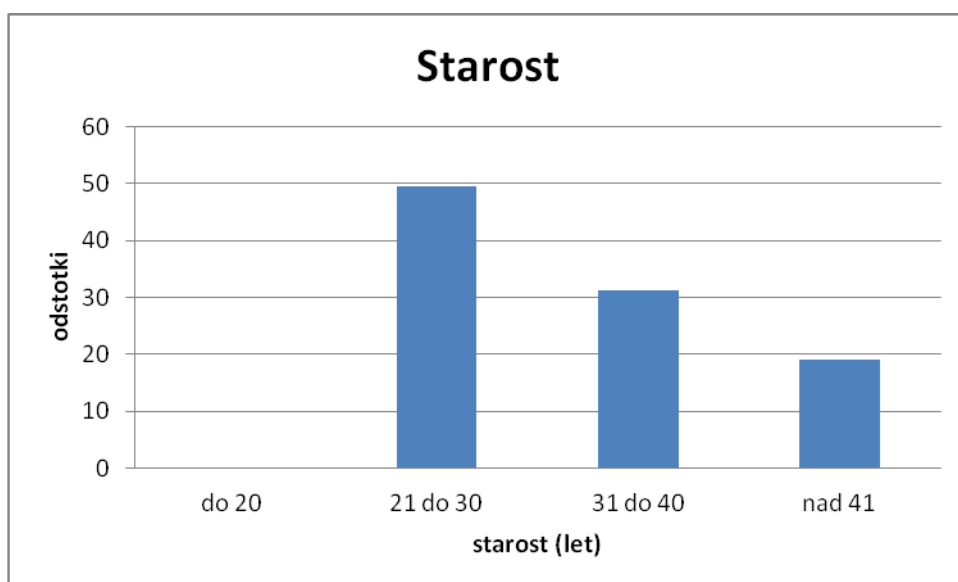
Statistično pomembnost χ^2 sem ocenila pri stopnji 0,05 in 1 stopinji prostosti.

4. REZULTATI IN UGOTOVITVE

4.1. Starost anketirank

Tabela 4.1. Struktura vzorca glede na starost

Starost (let)	f	F %
Do 20	0	0
21–30	57	49,6
31–40	36	31,3
Nad 41	22	19,1
Skupaj	115	100



Graf 4.1. Struktura vzorca glede na starost

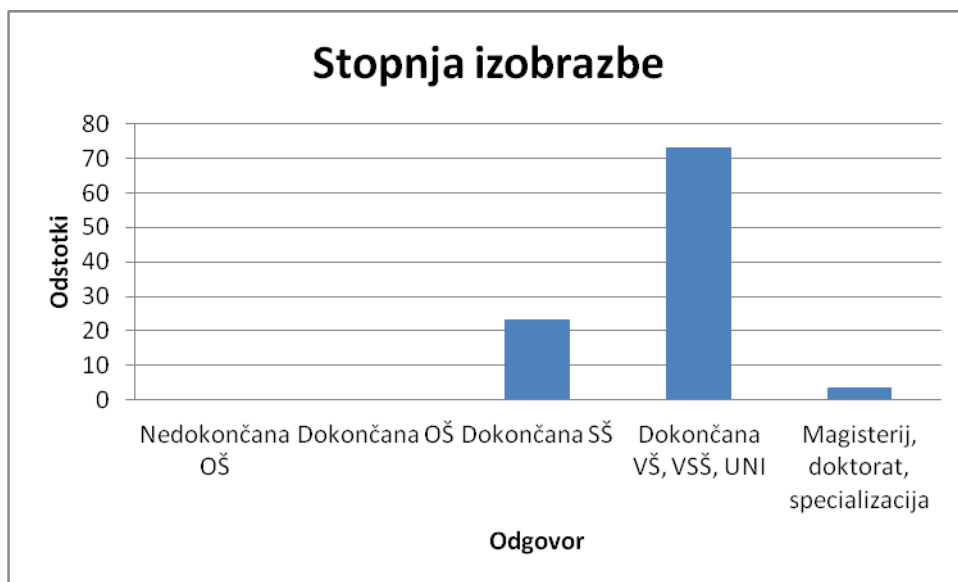
Slaba polovica anketirank je starih med 21 in 30 let, in sicer je takšne starosti kar 57 anketirank (49,6 %). Sledi 36 žensk (31,3 %), starih med 31 in 40 let. Le 22 anketirank pa je bilo starih nad 41 let (19,1 %).

Z naraščanjem starosti anketirank so se manjšali izpolnjeni anketni vprašalniki, kar je posledica zavrnitve izpolnjevanja anketnih vprašalnikov s strani starejših anketirank. Razlog je morda tudi v tem, da na ginekološke preglede povprečno prihaja več mlajših žensk zaradi nosečnosti.

4.2. Stopnja izobrazbe

Tabela 4.2. Struktura vzorca glede na izobrazbo

Stopnja izobrazbe	f	F %
Nedokončana OŠ	0	0
Dokončana OŠ	0	0
Dokončana SŠ	27	23,5
Dokončana VŠ, VSŠ, UNI	84	73
Magisterij, doktorat, specializacija	4	3,5
Skupaj	115	100



Graf 4.2. Struktura vzorca glede na izobrazbo

Iz Tabele 4.2. in Grafa 4.2. je razvidno, da ima kar 84 anketirank (73 %) visoko, višješolsko ali univerzitetno izobrazbo. Slaba četrtina anketirank ima dokončano srednjo šolo, in sicer 27 žensk (23,5 %). Sledijo jim 4 anketiranke z dokončanim magisterijem, doktoratom ali specializacijo (3,5 %). Presenetljivo nobena izmed anketirank nima nedokončane osnovne šole oziroma dokončano le osnovno šolo.

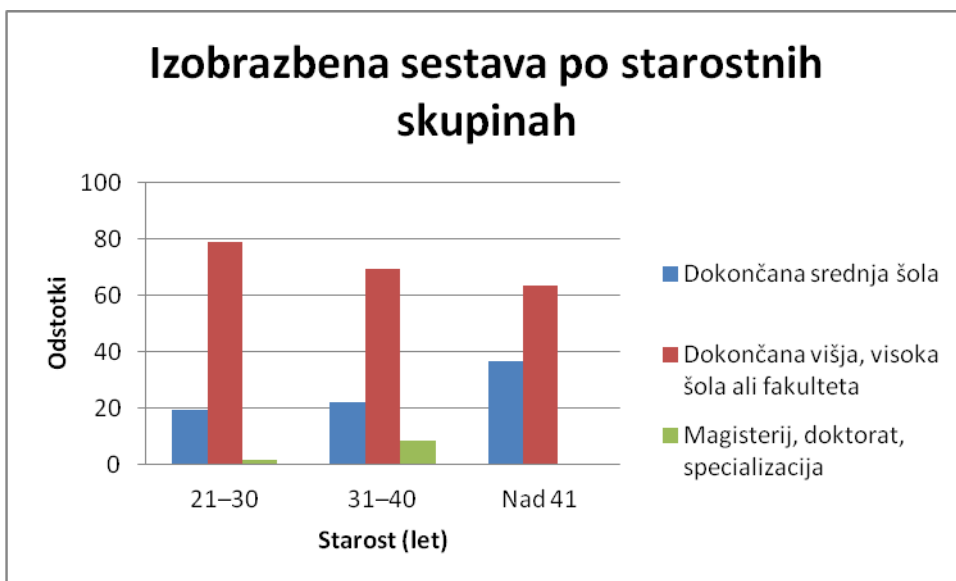
Podatki kažejo na visoko izobrazbo žensk. Kljub zvišanju stopnje izobrazbe žensk v Sloveniji v zadnjih letih je razlog še posebej visoke izobrazbe anketirank v starosti, saj jih je večina starih med 21 in 30 let. V tem starostnem obdobju pa se zadnja leta pojavlja porast študentov

in posledično oseb z visoko izobrazbo. Kot poroča Statistični urad RS (2010), je bila še pred 35 leti višje- ali visokošolsko izobražena vsaka petdeseta ženska, danes pa že vsaka peta. To dokazuje tudi spodnja tabela (Tabela 4.3.).

4.3. Izobrazbena sestava po starostnih skupinah

Tabela 4.3. Izobrazbena sestava po starostnih skupinah

Starost (let)											
	21–30			31–40			Nad 41			Skupaj	
Stopnja izobrazbe	f	F %		f	F %		f	F %		f	F %
Dokončana srednja šola	11	19,3	40,7*	8	22,2	29,6*	8	36,4	29,6*	27	23,5 100*
Dokončana višja, visoka šola ali fakulteta	45	78,9	53,6*	25	69,5	29,8*	14	63,6	16,6*	84	73 100*
Magisterij, doktorat, specializacija	1	1,8	25*	3	8,3	75*	0	0	0*	4	3,5 100*
skupaj	57	100	49,6	36	100	31,3	22	100	19,1	115	100



Graf 4.3. Izobrazbena sestava po starostnih skupinah

Slaba polovica anketirank je starih med 21 in 30 let, izmed katerih jih ima kar 45 višjo, visoko oziroma univerzitetno izobrazbo, kar predstavlja 78,9 % anketirank, starih med 21 in 30 let, ter 53,6 % vseh anketirank, ki imajo omenjeno stopnjo izobrazbe. Le 11 žensk, starih med 21 in 30 let, ima dokončano srednjo šolo, kar predstavlja 40,7 % vseh anketirank, ki imajo tovrstno stopnjo izobrazbe. Dokončan magisterij, doktorat oziroma specializacijo ima v starosti med 21 in 30 let le ena oseba.

V starostni skupini od 31 do 40 let je ponovno največje število anketirank z dokončano višjo, visoko šolo oziroma fakulteto, in sicer je takšnih 25 žensk, kar predstavlja 69,5 % anketirank v omenjeni starostni skupini. Za razliko od anketirank, starih med 21 in 30 let, je v starostni strukturi od 31 do 40 let največ žensk z dokončanim magisterijem, doktoratom oziroma specializacijo, in sicer so to tri anketiranke (75 %). Podatek je v skladu s pričakovanji, saj je tovrstno izobraževanje dolgo, po drugi strani pa se veliko oseb pozneje odloči za nadaljevanje študija. Pomembno je tudi dejstvo, da se zadnja leta povečuje število oseb, ki se odločajo za dokončanje magisterija ali doktorata, čeprav so s to stopnjo izobrazbe težje zaposljivi.

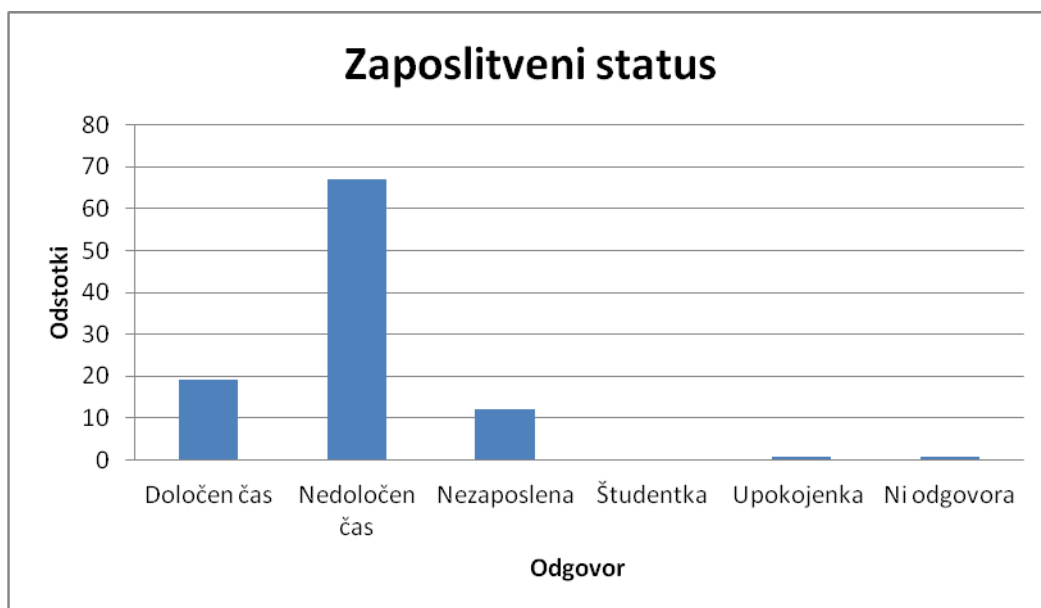
Anketiranke, stare nad 41 let, so presenetljivo visoko izobražene, saj jih je kar 14 dokončalo visoko, višjo šolo oziroma fakulteto, kar predstavlja 63,6 % vseh anketirank omenjene starosti. Osem jih ima dokončano srednjo šolo, kar pomeni 36,4 % vseh anketirank v starosti nad 41 let.

Število anketirank z dokončano srednjo šolo torej narašča z njihovo starostjo. Za malenkost je mogoče opaziti obraten pojav pri višji, višješolski in univerzitetni izobrazbi, kjer se število žensk z omenjeno izobrazbo s starostjo manjša. To je razvidno iz Tabele 4.3. in Grafa 4.3.

4.4. Zaposlitveni status

Tabela 4.4. Struktura vzorca glede na zaposlitveni status

Zaposlitveni status	f	F %
Določen čas	22	19,1
Nedoločen čas	77	67
Nezaposlena	14	12,2
Študentka	0	0
Upokojenka	1	0,9
Ni odgovora	1	0,9
Skupaj	115	100



Graf 4.4. Struktura vzorca glede na zaposlitveni status

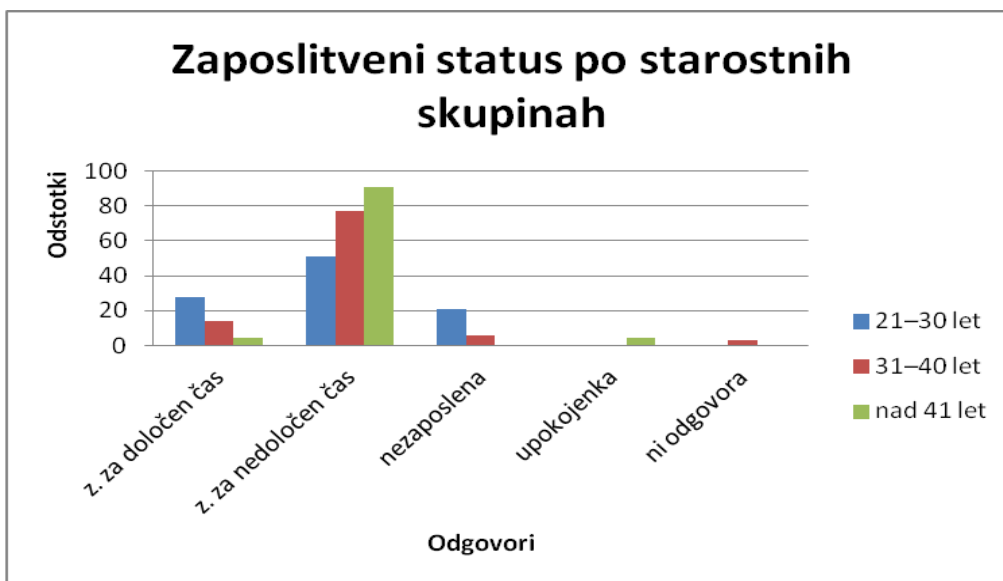
Med anketirankami pričakovano prevladuje zaposlitev za nedoločen čas, ki jo ima 77 žensk, kar je 67 % vseh anketirank (77,8 % anketirank, ki so trenutno zaposlene in so odgovorile na anketo). Precejšen delež je anketirank, ki so zaposlene za določen čas (22 žensk, kar predstavlja 19,1 %), 14 anketirank (12,2 %) pa trenutno nima zaposlitve. Ena izmed anketirank je upokojenka, ena oseba pa ni odgovorila na vprašanje.

Razlog za precejšen delež anketirank, zaposlenih za določen čas, in brezposelnih anketirank lahko pripišemo velikemu deležu anketirank, starih od 21 do 30 let. Med mladimi namreč narašča terciarno izobraževanje, kar pomeni podaljšanje trajanja študija in pozen vstop mladih na trg delovne sile, hkrati pa prevladuje fleksibilizacija trga dela in s tem povezana porast zaposlitev za določen čas.

4.5. Zaposlitveni status po starostnih skupinah

Tabela 4.5. Zaposlitveni status po starostnih skupinah

	Starost (let)											
	21–30			31–40			Nad 41			Skupaj		
	f	F %		f	F %		f	F %		f	F %	
z. za določen čas	16	28	73*	5	14	22*	1	4,5	5*	22	19	100*
z. za nedoločen čas	29	51	38*	28	77	36*	20	91	26*	77	67	100*
nezaposlena	12	21	86*	2	6	14*	0	0	0*	14	12	100*
upokojenka	0	0	0*	0	0	0*	1	4,5	100*	1	1	100*
ni odgovora	0	0	0*	1	3	100*	0	0	0*	1	1	100*
skupaj	57	100	50	36	100	31	22	100	19	115	100	



Graf 4.5. Zaposlitveni status po starostnih skupinah

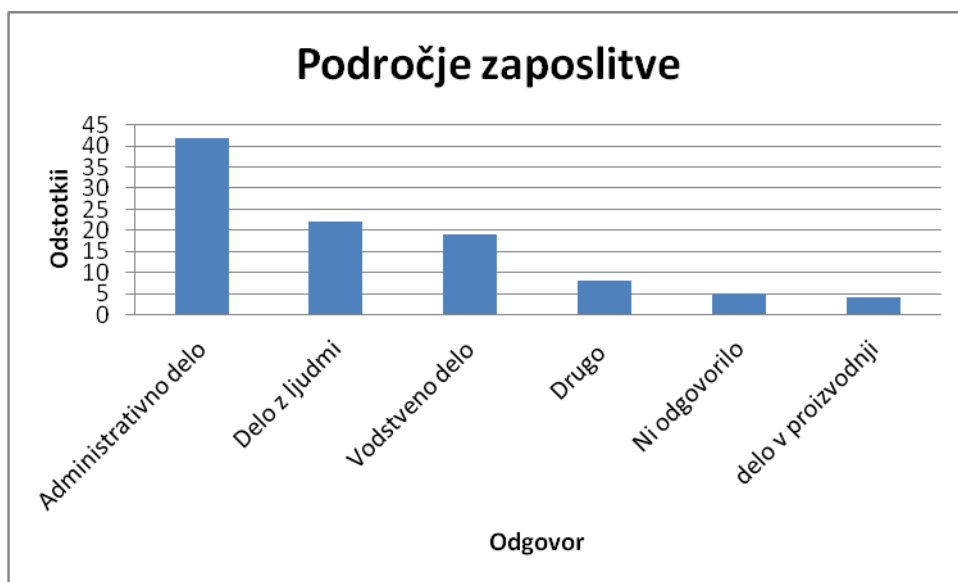
Iz Grafa 4.5. in Tabele 4.5. je razvidno, da pri anketirankah s starostjo narašča zaposlitev za nedoločen čas. Kar 91 % anketirank, starih nad 41 let, je zaposlenih za nedoločen čas, s 77 % sledijo anketiranke, stare od 31 do 40 let, in z 51 % anketiranke, stare od 21 do 30 let. Nasprotno je z zaposlitvijo za določen čas, kjer se s starostjo manjša delež zaposlenih za to obdobje. Pri tovrstni zaposlitvi prevladuje delež žensk, starih od 21 do 30 let (28 %), ki pa s starostjo pada. Pričakovano je največji delež nezaposlenih v starosti od 21 do 30 let (21 %), sledijo ženske stare od 31 do 40 let (6 %).

Tudi Statistični urad RS (2011d) poroča o prevladovanju oblike zaposlitve za nedoločen čas, vendar se je v zadnjih petnajstih letih močno povečal delež zaposlenih za določen čas, ki je leta 2010 znašal 17 %. Največji delež zaposlitev za določen čas je med mladimi, kar dokazuje tudi moja raziskava. Ta med drugim kaže na težko zaposljivost mladih (velik odstotek nezaposlenih v starostni skupini od 21 do 30 let) in na dolgo izobraževanje. Slednje potrjuje tudi raziskava Mladina 2010 (2010), ki opaža, da se je delež zaposlenih za nedoločen čas (15–29 let) v obdobju 2000–2010 skoraj prepolovil, izrazito pa se je povečal delež mladih (15–29 let) brez dela ali z manj stalnimi oblikami dela. Slovenska mladina je v primerjavi s povprečjem EU 27 še vedno v ugodnejšem položaju. Če je bila leta 2001 brezposelnost mladih v Sloveniji celo nekoliko nad povprečjem EU 27, se je poslej tendenčno zniževala in v drugem četrtletju leta 2010 (po občutnem povečanju v recesiji leta 2009) znašala 13,4 %. Povprečje za EU 27 se je medtem povzpelo na visokih 20,5 % (Mladina 2010: 107).

4.6. Področje zaposlitve

Tabela 4.6. Struktura vzorca glede na področje zaposlitve

Področje zaposlitve	f	F %
Delo v proizvodnji	4	4
Administrativno delo	42	42
Vodstveno delo	19	19
Delo z ljudmi	22	22
Drugo	8	8
Ni odgovorilo	5	5
Skupaj	100	100



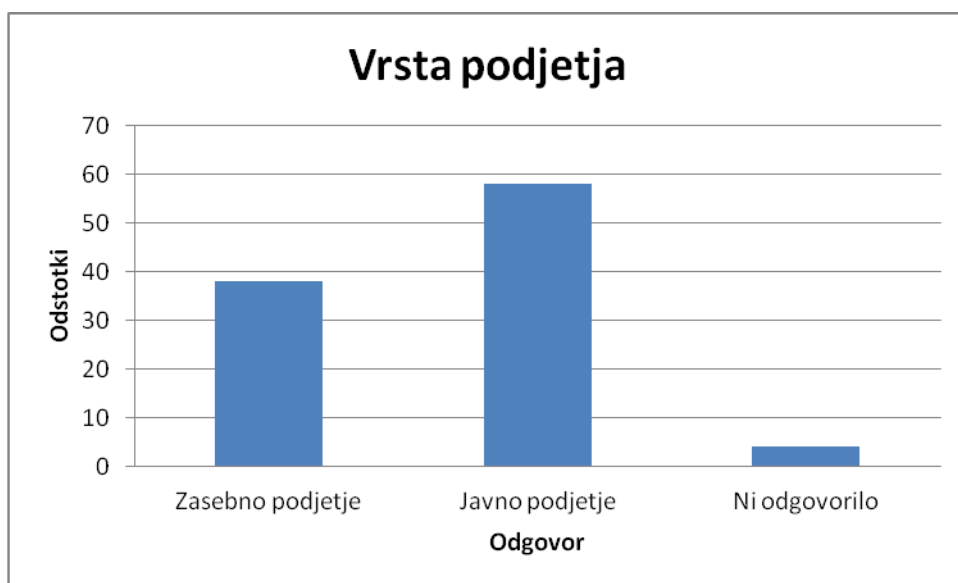
Graf 4.6. Struktura vzorca glede na področje zaposlitve

Na vprašanje, na katero področje zaposlitve spada njihovo delovno mesto, so odgovarjale le anketiranke, ki so trenutno zaposlene, katerih je bilo skupaj sto. Izmed teh jih 42 opravlja administrativno delo (42 %), sledijo poklici z delom z ljudmi (vzgoja in izobraževanje, socialno delo, zdravstveni poklici ipd.), ki jih opravlja 22 anketirank, z 19 % pa sledijo anketiranke, ki so na vodilnih položajih. 8 anketirank svojega poklica ni moglo umestiti med ponujena področja, zato so odgovorila z možnostjo drugo (veterinarka, raziskovalka ipd.). Le štiri anketiranke opravljajo delo v proizvodnji (4 %), pet zaposlenih anketirank pa na vprašanje ni odgovorilo.

4.7. Vrsta podjetja

Tabela 4.7. Struktura vzorca glede na vrsto podjetja

Vrsta podjetja	f	F %
Zasebno podjetje	38	38
Javno podjetje	58	58
Ni odgovorilo	4	4
Skupaj	100	100



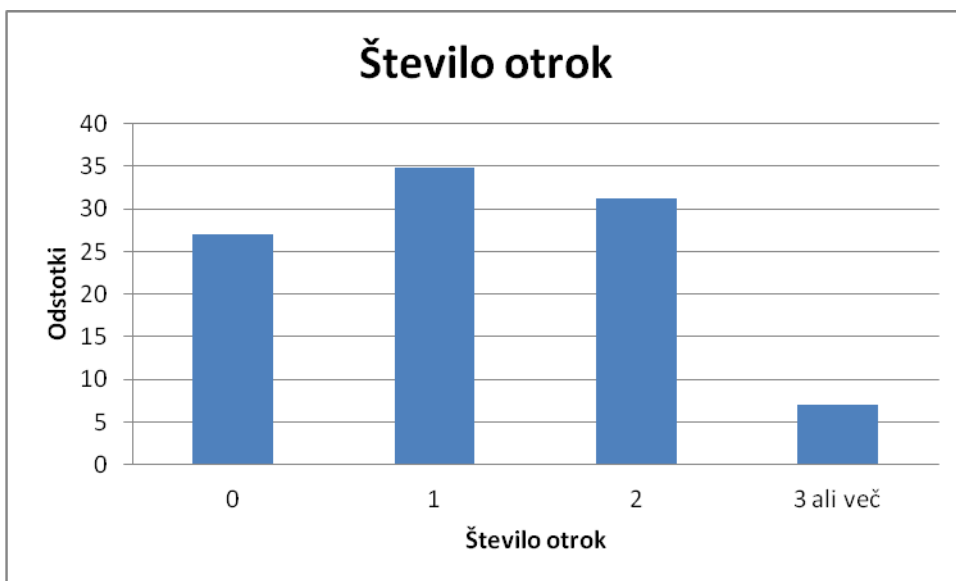
Graf 4.7. Struktura vzorca glede na vrsto podjetja

Med zaposlenimi anketirankami jih je 58 zaposlenih v javnem (58 %), 38 pa v zasebnem sektorju. Štiri anketiranke niso odgovorile na vprašanje.

4.8. Število otrok

Tabela 4.8. Struktura vzorca glede na število otrok, ki jih imajo anketiranke

Število otrok	f	F %
0	31	27
1	40	34,8
2	36	31,3
3 ali več	8	7
Skupaj	115	100



Graf 4.8. Struktura vzorca glede na število otrok, ki jih imajo anketiranke

Izmed 115 vprašanih jih ima 40 enega otroka (34,8 %), 36 po dva otroka (31, 3 %), sledi 31 žensk (27 %), ki nimajo (še) nobenega otroka. Le osem anketirank ima tri ali več otrok (7 %). Razlog v precej velikem deležu anketirank z enim ali nobenim otrokom je v starosti anketirank, saj jih je skoraj polovica starih od 21 do 30 let. Te v večini še nimajo otrok ali pa imajo le enega. Razlog pa je morda tudi v spreminjanju trenda materinstva. Kot poroča Statistični urad RS (2011c), je v Sloveniji za zadnjih 150 let značilno, da se rojeva vedno manj otrok, izkušnjo materinstva pa doživlja vedno več žensk. Trenutno je največ mater z dvema otrokoma. SURS (2011c) še poroča, da generacije žensk, stare 20–30 let, vstopajo v fertilno obdobje postopoma in enakomerno. Polovica žensk pri 29 letih je že doživela materinstvo, med ženskami pri starosti 35 let pa so matere že štiri od petih.

4.9. Starost pri prvi zaposlitvi

Tabela 4.9.1. Starost pri prvi zaposlitvi

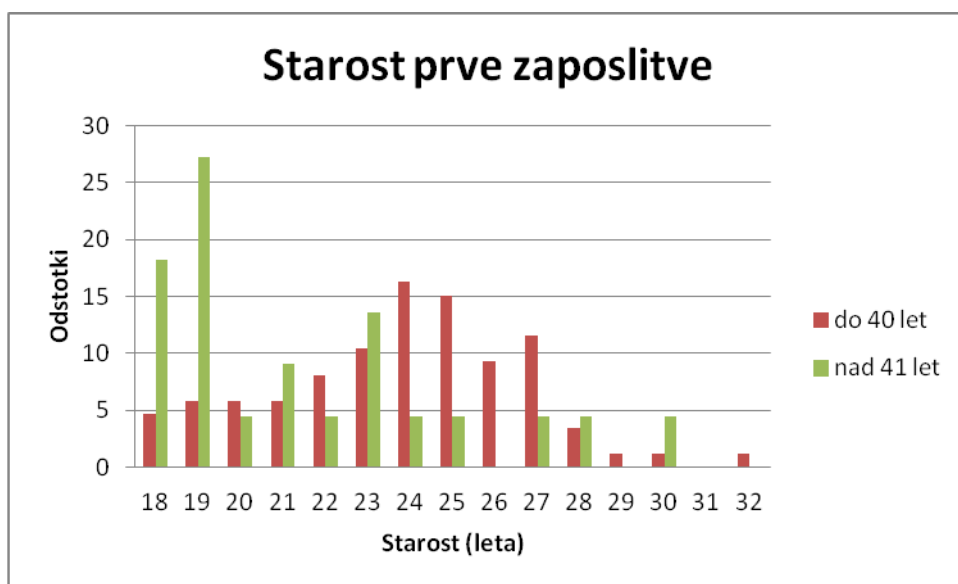
Starost	f	F %	Starost	f	F %
18	8	7	26	8	7
19	11	9,6	27	11	9,6
20	6	5,2	28	4	3,5
21	7	6,1	29	1	0,9
22	8	7	30	2	1,7
23	12	10,4	32	1	0,9
24	15	13	Ni odgovorilo	7	6,1
25	14	12,2	skupaj	115	100

Izmed 115 anketirank jih sedem ni odgovorilo na vprašanje, pri kateri starosti so se prvič zaposlile. Zanimivo je, da jih izmed teh sedmih, ki niso odgovorile na vprašanje, kar šest nima otroka, zato je mogoče predvidevati, da so vprašanje napačno prebrale in so mislile, da morajo napisati starost pri prvi zanositvi. Če to ni zgolj naključje, se pojavi vprašanje, kako so prebrale vprašanje ostale anketiranke, ki imajo otroka.

Kakor koli, če predpostavljam, da je večina na vprašanje odgovorila z leti prve zaposlitve, se starost prve zaposlitve pri anketirankah razprostira od 18 do 32 leta. Kar petnajst anketirank se je prvič zaposlilo pri 24 letih, štirinajst pri 25, dvanajst pa pri 23 letih. Povprečna starost prve zaposlitve anketirank, ki so odgovorile na vprašanje, je 23,5 let.

Tabela 4.9.2. Starost pri prvi zaposlitvi pri dveh različnih starostnih skupinah

	do 40 let		nad 41 let			do 40 let		nad 41 let	
starost	f	F %	f	F %	starost	f	F %	f	F %
18	4	4,7	4	18,2	25	13	15,1	1	4,5
19	5	5,8	6	27,3	26	8	9,3	0	0
20	5	5,8	1	4,5	27	10	11,6	1	4,5
21	5	5,8	2	9,1	28	3	3,5	1	4,5
22	7	8,1	1	4,5	29	1	1,2	0	0
23	9	10,5	3	13,6	30	1	1,2	1	4,5
24	14	16,3	1	4,5	32	1	1,2	0	0
					skupaj	86		22	



Graf 4. 9. Starost pri prvi zaposlitvi pri dveh starostnih skupinah

Zanimalo me je tudi, ali se starost prve zaposlitve razlikuje med anketirankami, stariimi do 40 let, in tistimi, starejšimi od 41 let. Iz Tabele 4.9.2. je razvidno, da je najpogostejši odgovor starosti prve zaposlitve anketirank, starejših od 41 let, 19 let (27,3 %). Z 18,2 % sledi odgovor

18 let. Pri anketirankah, starih do 40 let, je s 16,3 % najpogostejši odgovor 24 let, sledita pa 25 let (15,1 %) in 27 let (11,6 %).

Povprečna starost ob prvi zaposlitvi anketirank do 40 let je 24 let, pri anketirankah nad 41 let pa dve leti manj, torej 22 let.

Podatki razkrivajo, da se je trend prvega zaposlovanja spremenil. Ženske, ki imajo nad 41 let, so se zaposlovale prej kot ženske, mlajše od 41 let. Rezultati kažejo na podaljšanje izobraževanja, kar posledično pripelje do poznejše zaposlitve. Raziskava Mladina 2010 (2010) je pokazala, da se je povprečna ocenjena starost prve redne zaposlitve med mladimi (15 do 29 let) v Sloveniji od leta 2000 do leta 2010 dvignila, in sicer je bila povprečna starost prve zaposlitve leta 2000 22,3 let, leta 2010 pa že 24 let.

4.10. Otrok ob prvi zaposlitvi

Tabela 4.10. Otrok ob prvi zaposlitvi

Otrok	f	F %
Da	13	11,3
Ne	96	83,5
Bila sem noseča	5	4,3
Ni odgovora	1	0,9
Skupaj	115	100



Graf 4.10. Otrok ob prvi zaposlitvi

96 anketirank ob prvi zaposlitvi (še) ni imelo otrok (75,7 %), le 13 pa jih je otroke že imelo (11,3 %). Pet anketirank je dobilo prvo zaposlitev v času nosečnosti (4,3 %), ena oseba pa na vprašanje ni odgovorila. Vse, ki so bile noseče v času prve zaposlitve, je delodajalec zaposlil za določen čas.

Skoraj 76-odstotni delež anketirank, ki ob prvi zaposlitvi še niso imele otrok, si je mogoče razlagati, da želijo mladi najprej poskrbeti za finančno varnost, nato pa se odločijo za oblikovanje družine. Podobno menita tudi Ignjatovič in Trbanc (2009: 40) ter dodajata, da bolj fleksibilen trg dela, predvsem za mlade, vodi do večje negotovosti glede stabilnosti zaposlitve, to pa posledično vpliva na možnost »polne ekonomske in socialne osamosvojitve«, na pomembne življenjske odločitve, med drugim tudi glede oblikovanja družine.

4.11. Delodajalčeva seznanitev z delavkino nosečnostjo pri prvi zaposlitvi

Tabela 4.11. Delodajalčeva seznanitev z delavkino nosečnostjo pri prvi zaposlitvi

Delodajalčeva seznanitev	f	F %
Da	4	80
Ne	1	20
Skupaj	5	100



Graf 4.11. Delodajalčeva seznanitev z delavkino nosečnostjo pri prvi zaposlitvi

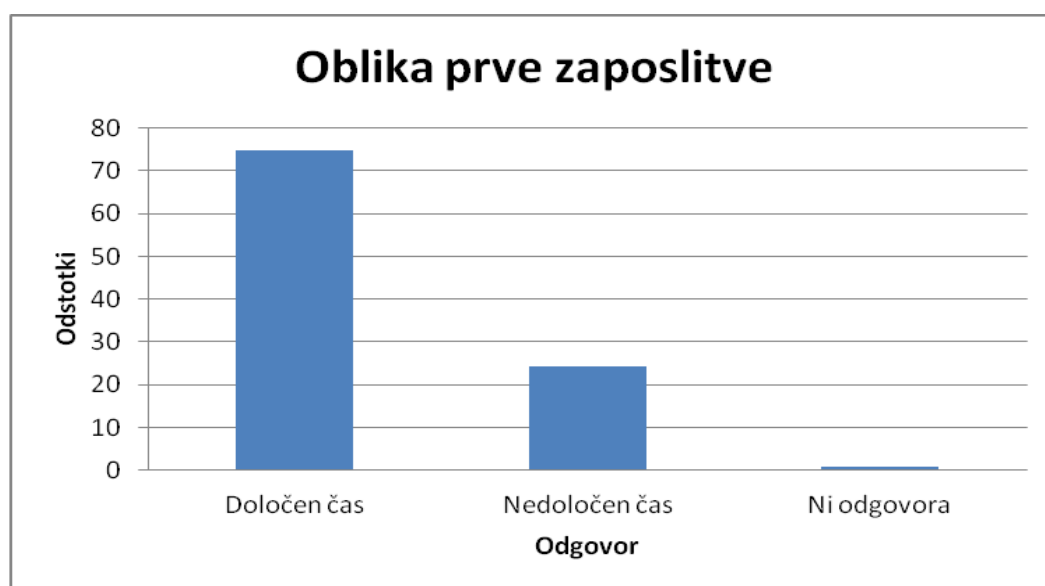
Izmed petih anketirank, ki so prvo zaposlitev dobile v času nosečnosti, je kar pri štirih (80 %) delodajalec vedel za njihovo nosečnost in le pri eni (20 %) ni bil seznanjen z delavkino nosečnostjo. Vse so dobile zaposlitev za določen čas.

Nizek delež anketirank, ki so dobile prvo zaposlitev med nosečnostjo, je najverjetneje pogojen z dejstvom, da si želijo mladi najprej finančno varnost, nato pa se odločijo za oblikovanje družine. Po drugi strani pa je lahko razlog v delodajalčevem nezanimanju do nosečih kandidatk za zaposlitev; v primeru, da se le odločijo za njihovo zaposlitev, jih najverjetneje zaposlijo le za določen čas, saj po poteku časa, za katerega je bila pogodba o zaposlitvi sklenjena, delodajalci niso obvezani za posebno varstvo delavk v zvezi z nosečnostjo in starševstvom ter s tem povezanih finančnih stroškov.

4.12. Oblika prve zaposlitve

Tabela 4.12.1. Oblika prve zaposlitve

Oblika	f	F %
Določen čas	86	74,8
Nedoločen čas	28	24,3
Ni odgovora	1	0,9
Skupaj	115	100



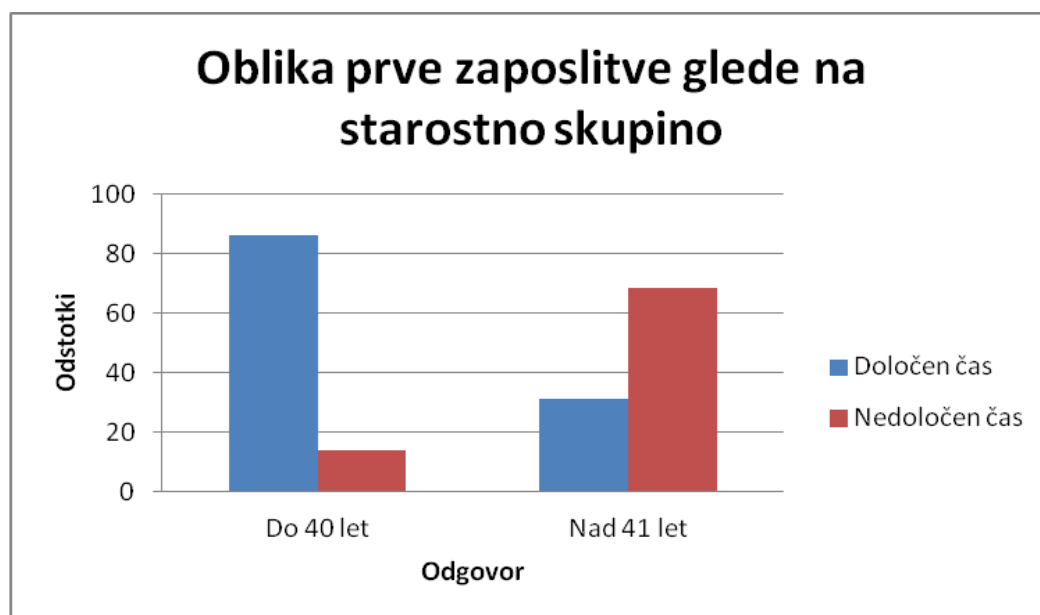
Graf 4.12.1. Oblika prve zaposlitve

Iz Tabele 4.12.1. in Grafa 4.12.1 je razvidno, da s kar 74,8 % prevladuje oblika prve zaposlitve za določen čas. Kar 86 anketirank je prvo zaposlitveno pogodbo sklenilo za določen čas in le 28 anketirank (24,3 %) za nedoločen čas. Ena oseba na vprašanje ni odgovorila.

Za Slovenijo je značilna izrazita segmentacija trga dela – medtem ko so zaposlitve mladih v veliki večini negotove in bolj prožne, so zaposlitve drugih družbenih skupin v večini bolj varne (za nedoločen čas) in manj prožne (Ignjatović, Trbanc 2009). Kar 74,8-odstotni delež anketirank, katerih prva zaposlitev je bila za določen čas, potrjuje dejstvo, da Slovenija spada v sam evropski vrh v številu zaposlitev za določen čas med mladimi (Eurostat 2009). V nadaljevanju me je zanimalo, ali je značilna oblika zaposlitev za določen čas med mladimi že od nekdaj, ali se je to spremenilo v zadnjih letih.

Tabela 4.12.2. Oblika prve zaposlitve po starostnih skupinah

Oblika	Do 40 let		Nad 41 let	
	f	F %	f	F %
Določen čas	79	86	7	31,2
Nedoločen čas	13	14	15	68,2
Skupaj	92	100	22	100



Graf 4.12.1. Oblika prve zaposlitve glede na starostno skupino

Zanimalo me je, ali se razlikuje oblika prve zaposlitve med anketirankami do 40 let in tistimi nad 41 let. Iz Tabele 4.12.2. je razvidna občutna razlika oblike prve zaposlitve med dvema različnima starostnima skupinama. Pri anketirankah, starih do 40 let, prevladuje prva zaposlitev, sklenjena za določen čas (86 %), pri anketirankah nad 41 let pa prevladuje prva zaposlitev za nedoločen čas (68,2 %).

Ugotovila sem, da se je trend oblike zaposlovanja v zadnjih desetletjih spremenil. Vstopili smo v tržni sistem, ki teži k hitremu tehnološkemu in tržnemu napredku ter z njim povezanim fleksibilnim oblikam zaposlitve. Kljub temu pa je glede na občutno porast pogodb o zaposlitvi za določen čas v zadnjih desetletjih mogoče sklepati, da vse te pogodbe niso bile sklenjene izključno iz zakonsko določenih pogojev za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki jih navaja ZDR v prvem odstavku 52. člena. Menim, da mnogi delodajalci preišlijo izberejo prihodnjega delavca izmed kandidatov za zaposlitev, pri čemer odločitev pogosto temelji na kandidatovem spolu, njegovi starosti in statusu (poročen/samski, mati/oče). Kakor koli, porast pogodb za določen čas v zadnjih desetletjih ima že opazen vpliv na mladih. Delodajalci v veliki meri uporabljajo pogodbe za določen čas, ki pomenijo t. i. najcenejši legalni način prilagajanja števila zaposlenih proizvodnim, tehnološkim in tržnim spremembam, saj je v tem primeru omogočeno odpuščanje presežnih delavcev brez visokih stroškov. Mladi težje pridejo do standardne oblike zaposlitve (pogodba za nedoločen čas s polnim delovnim časom) in posledično zaradi finančne nestabilnosti pozneje oblikujejo družino, kar dokazuje tudi moja raziskava (glej poglavje 4.9). Težko rečem, da so bile včasih ženske manj diskriminirane zaradi redkosti pogodb za določen čas, vsekakor pa je s porastom zaposlitev za določen čas tudi več bolj ali manj prikritih diskriminacij.

4.13. Težave pri iskanju zaposlitve zaradi načrtovanja starševstva

Tabela 4.13. Težave pri iskanju zaposlitve zaradi načrtovanja starševstva

Težave	f	F %
Da	10	8,7
Ne	83	72,2
Ni odgovorilo	22	19,1
Skupaj	115	100



Graf 4.13. Težave pri iskanju zaposlitve zaradi (potencialnega) starševstva

Večina anketirank ni imela težav pri iskanju zaposlitve zaradi načrtovanja starševstva oziroma starševskih obveznosti, in sicer jih 83 ni imelo (72,2 %), deset pa jih je imelo težave pri iskanju zaposlitve (8,7 %). 22 anketirank na to vprašanje ni odgovorilo. Tiste, ki so imele težave pri iskanju zaposlitve, so navedle naslednje obrazložitve:

- na zaposlitvenih razgovorih manjše možnosti za zaposlitev zaradi varstva majhnega otroka,
- delodajalci na zaposlitvenih razgovorih spraševali o starosti otrok in o varstvu v primeru bolezni ali drugih težav,
- na razgovorih anketiranko zavrnilo zaradi nosečnosti,
- delodajalca je zanimalo, kdaj namerava imeti otroke,
- ni dobila dovoljenja za polovični delovni čas,
- zaradi zaposlitve za določen čas odlašala z načrtovanjem drugega otroka,
- med porodniškim dopustom morala vsaj za eno uro v službo na željo delodajalca,
- glede na starost in status so potencialni delodajalci sklepali, da bo odšla na porodniški dopust in jo zato zavrnilo.

Menim, da se večina delavcev ne zaveda pravic, ki jih imajo, tako na razgovoru za zaposlitev kot na delovnem mestu. Mnogim delavcem se zdi bolniška odsotnost zaradi bolezni otroka ali dopust dobra volja delodajalca, čeprav so te pravice zakonsko določene. Veliko kandidatov na razgovoru za zaposlitev odgovori na osebna vprašanja preprosto, ker ne vedo, da so tovrstna vprašanja protizakonita. Nepoznavanje lastnih pravic in posledično nizka pričakovanja do

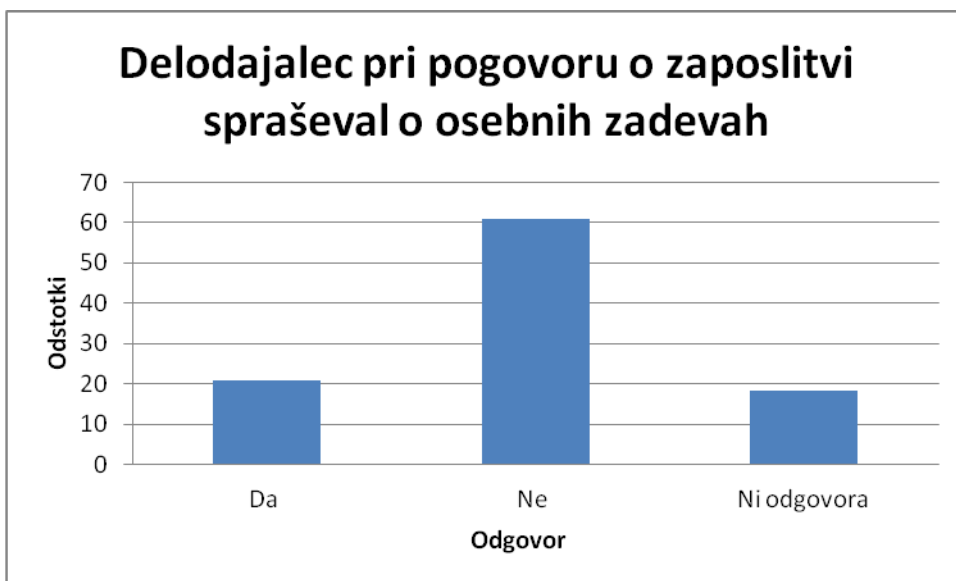
delodajalcev so lahko razlog za visok delež anketirank, ki so odgovorile, da pri iskanju zaposlitve niso imele težav zaradi (potencialnega) starševstva.

Kljub temu je delež anketirank, ki so imele težave pri iskanju zaposlitve zaradi (potencialnega) starševstva dovolj visok, da je pomembno opozoriti na tovrstne probleme. Dejstvo je, da se mladi vse dlje izobražujejo in pozno vstopajo na trg dela. Ob prvih zaposlitvah pa se soočajo z nizkimi plačami in delom za določen čas, ki ne omogoča zadostne socialne in finančne varnosti. Posledično imajo težave pri pridobivanju kreditov, težko se osamosvojijo, pozno se odselijo od staršev ter pozno oblikujejo lastno družino. Ob vseh naštetih dejstvih raziskava, ki sem jo opravila, opozarja še na posebej težak položaj žensk, ki so kot (prihodnje) matere s strani delodajalcev še posebej pretehtana odločitev za zaposlitev. Ženske zaradi negotove zaposlitve (zaposlitev za določen čas) odlašajo z rojstvom otroka, v nekaterih primerih pa je zanj pozneje celo prepozno. Delodajalci imajo (pre)velike zahteve do delavk mater (hitra vrnitev s porodniškega dopusta, ne dopuščajo možnosti za delo s krajšim delovnim časom ipd.), zato bi bilo nujno sodelovanje očetov pri usklajevanju delovnega in zasebnega življenja. Z dodatnimi vzpodbudami bi morali moški kot očetje še v večji meri sodelovati z materjo v (naj)zgodnejšem obdobju njihovega otroka, tako da bi bila izraba posebnih pravic v zvezi s starševstvom med materjo in očetom čim bolj enakomerna. Mogoče bi bile ženske v manjši meri diskriminirane s strani delodajalcev, saj bi se delno porazdelile vloge matere in očeta. Tudi nadzor inšpektorata za delo bi moral biti intenzivnejši oziroma večja osveščenost in informiranost delavk, ki bi delodajalce ob kršitvah prijavile inšpektoratu za delo.

4.14. Pri pogovoru o zaposlitvi delodajalec spraševal o starševstvu oziroma o načrtovanju tega

Tabela 4.14. Pri pogovoru o zaposlitvi delodajalec spraševal o starševstvu oziroma o načrtovanju tega

Delodajalec spraševal	f	F %
Da	24	20,9
Ne	70	60,9
Ni odgovora	21	18,3
Skupaj	115	100



Graf 4.14. Delodajalec pri pogovoru o zaposlitvi spraševal o osebnih zadevah

Drugi odstavek 26. člena ZDR izrecno določa, da delodajalec pri pogovoru o zaposlitvi in pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od kandidata zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, če niso v neposredni povezavi z delovnim razmerjem. Kandidat ni dolžan odgovarjati na tovrstna vprašanja (27. člen ZDR). Tudi Konvencija MOD št. 183 vsaki članici nalaga, da sprejme ustrezne ukrepe, s katerimi zagotovi, da materinstvo ni vir diskriminacije pri zaposlitvi, vključno z dostopnostjo zaposlitve (prvi odstavek 9. člena). Ti ukrepi prepovedujejo zahtevo za preizkus nosečnosti ali potrdilo o takem preizkusu od ženske, ki se prijavlja na delovno mesto, razen kadar to zahtevajo notranja zakonodaja ali predpisi v povezavi z delom, ki je po notranji zakonodaji ali predpisih prepovedano ali omejeno za nosečnice ali ženske, ki negujejo otroka, ali pomeni večje tveganje za zdravje ženske in otroka (drugi odstavek 9. člena).

Da delodajalci še vedno kršijo prepoved spraševanja o osebnih podatkih na zaposlitvenih razgovorih, dokazuje anketa. 70 anketirank ni bilo deležnih osebnih vprašanj (60,9 %), kar 24 (20,9 %) pa jih je bilo. Najpogostejša nezakonita vprašanja so bila, koliko otrok namerava imeti in kdaj, koliko otrok ima, kako bi bilo urejeno varstvo otroka v primeru njegove bolezni, kakšen je njen status (samska, v zvezi, poročena ipd.).

Podobno je tudi raziskava Urada za enake možnosti (Ni ti treba povedati delodajalcu – lahko poveš nam, 2007) ugotovila, da so delodajalci dobri četrtini žensk zastavili vprašanje 'Ali imate otroke?', moške pa so najpogostejše spraševali po zakonskem stanu. Vsako četrto žensko

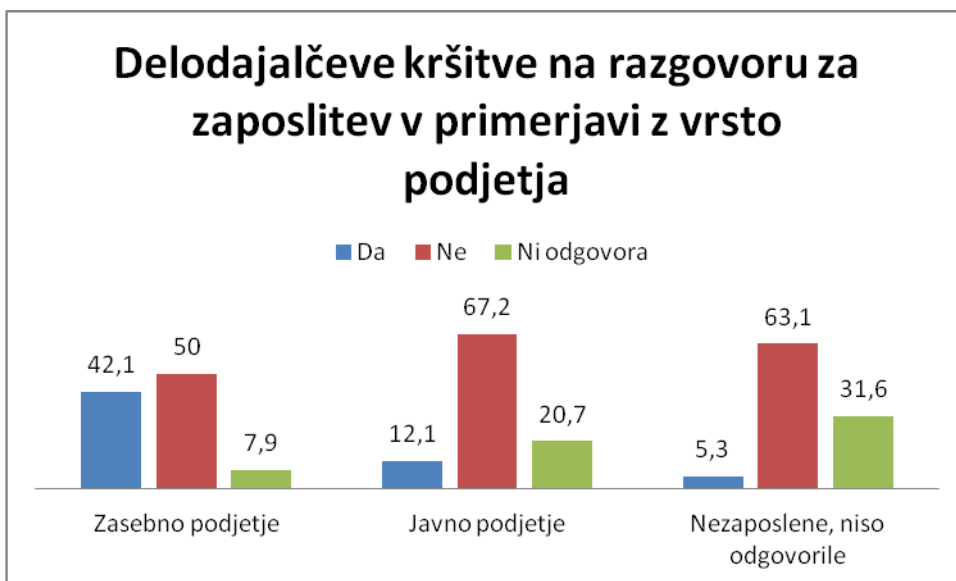
so vprašali še, ali je poročena ali samska, vsako šesto, ali namerava imeti otroke, vsako sedmo so vprašali po starosti njenih otrok ter vsako deseto, ali je noseča.

Delodajalce, ki sprašujejo tovrstna vprašanja, bi morali kandidati prijaviti na inšpektorat za delo. Večina kandidatov v veliki želji po delu vseeno odgovori na prepovedana vprašanja. Anketa, ki sem jo izvedla, pa tudi kaže na veliko neinformiranost anketirank o prepovedi spraševanja o osebnih podatkih s strani delodajalca (glej Tabela 4.18.1 in Graf 4.18.1). Kar dobrih 18 % anketirank ni vedelo, da jih delodajalec, tako na razgovoru za zaposlitev kot pozneje v delovnem razmerju, ne sme spraševati o načrtovanju družine.

4.15. Kršitve pri pogovoru o zaposlitvi in napredovanju glede na vrsto podjetja

Tabela 4.15. Kršitve pri pogovoru o zaposlitvi in napredovanju glede na vrsto podjetja

Vrsta podjetja											
	Zasebno podjetje			Javno podjetje			Nezaposlene, niso odgovorile			Skupaj	
Kršitve	f	F %		f	F %		f	F %		f	F %
Da	16	42,1	66,7*	7	12,1	29,2*	1	5,3	4,2*	24	20,9 100*
Ne	19	50	27,1*	39	67,2	55,7*	12	63,1	17,1*	70	60,9 100*
Ni odgovora	3	7,9	14,3*	12	20,7	57,1*	6	31,6	28,6*	21	18,3 100*
Skupaj	38	100	33	58	100	50,4	19	100	16,5	115	100 100



Graf 4.15. Kršitve pri pogovoru o zaposlitvi in napredovanju glede na vrsto podjetja

Za razliko od prejšnjega primerjanja je tokrat iz Tabele 4.16. in Grafa 4.16. razvidno več delodajalčevega kršenja pri pogovoru z delavko o njeni zaposlitvi oziroma napredovanju. Da je delodajalec pri pogovoru o zaposlitvi oziroma napredovanju delavko spraševal o načrtih glede otrok oziroma starševstva, jih je odgovorilo kar 24, kar predstavlja 20,9 % vseh odgovorov. Izmed anketirank, ki so doživele opisano izkušnjo, jih je kar 16 zaposlenih v zasebnih podjetjih (66,7 %) in sedem v javnih (29,2 %).

Posledično je tokrat tudi manj nikalnih odgovorov glede delodajalčevih kršitev, ki so se zmanjšali predvsem pri delavkah, zaposlenih v zasebnih podjetjih (iz 30 na 19 oziroma iz 36,2 % na 27,1 %) in povečali pri nezaposlenih anketirankah oziroma anketirankah, ki niso odgovorile, v kateri vrsti podjetja so zaposlene (iz devet na dvanajst oziroma iz 10,8 % na 17,1 %).

Primerjava delodajalčevih kršitev na razgovoru za zaposlitev in pri napredovanju na delovnem mestu z vrsto podjetja ni povsem relevantna, saj ne vem, ali so se anketirankam kršitve zgodile na delovnem mestu, kjer so trenutno zaposlene. Zato bom navedla še rezultate, ki jih je dobil Urad za enake možnosti z akcijo Ni ti treba povedati delodajalcu, poveš lahko nam (2007). Raziskava je pokazala prav tako daleč največ kršitev, ki so jih storili delodajalci v zasebnih podjetjih. Takšnih kršitev je bilo kar 58,4 %, medtem ko jih je bilo v javnih podjetjih 7,2 % (34,4 % jih ni navedlo, v kateri vrsti organizacije so zaposleni). Glede na raziskave bi zasebna podjetja nujno potrebovala več nadzora s strani inšpektorata za delo.

4.16. Delodajalec podpis pogodbe o zaposlitvi pogojeval z odpovedjo v primeru nosečnosti

Tabela 4.16. Delodajalec podpis pogodbe o zaposlitvi pogojeval z odpovedjo v primeru nosečnosti

Delodajalec pogojeval	f	F %
Da	4	3,5
Ne	87	75,7
Ni odgovora	24	20,9
Skupaj	115	100



Graf 4.16. Delodajalec podpis pogodbe o zaposlitvi pogojeval z odpovedjo v primeru nosečnosti

Tretji odstavek 26. člena ZDR prepoveduje delodajalcu pogojevati sklenitev pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo osebnih podatkov (družinski, zakonski stan, podatki o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov), če niso v neposredni povezavi z delovnim razmerjem, ali z dodatnimi pogoji v povezavi s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca.

Po mnenju 87 anketirank večina delodajalcev podpisa pogodbe o zaposlitvi ni pogojevala z odpovedjo v primeru njihove nosečnosti (75,7 %), štiri anketiranke pa so imele omenjeno izkušnjo (3,5 %). Ena izmed njih je morala podpisati sporazumno odpoved, ker je zanosila, dvema pa je bilo le ustno izrečeno, da v primeru zanositve sporazumno podpišeta odpoved

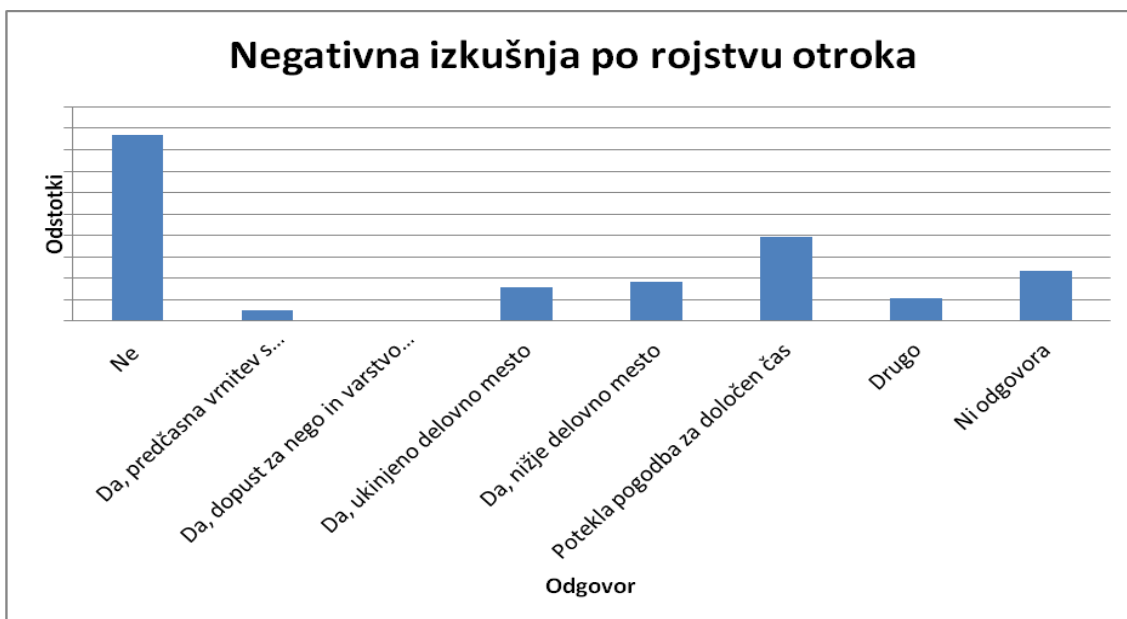
zaposlitve. Četrty je delodajalec zagrozil, da ji ne bo podaljšal pogodbe o zaposlitvi, če se po štirih mesecih koriščenja porodniškega dopusta ne bo vrnila nazaj na delovno mesto.

Rezultati kažejo, da se kršitve s strani delodajalcev v manjši meri pojavljajo. Delodajalci delavkam niso dali v podpis vnaprejšnje odpovedi, pač pa so jim ustno zagrozili, kaj sledi v primeru njihove zanositve, torej, da bodo morale same sporazumno podpisati odpoved pogodbe o zaposlitvi. Podobne rezultate je pokazala tudi akcija Ni ti treba povedati delodajalcu – lahko poveš nam (2007), in sicer, da je 4 % žensk in 10,4 % moških dobilo v podpis vnaprejšnjo odpoved (primerjava ni relevantna zaradi nizkega deleža vprašalnikov, ki so jih vrnilo moški).

4.17. Negativna izkušnja po rojstvu otroka

Tabela 4.17. Negativna izkušnja po rojstvu otroka

Negativna izkušnja	F	F %
Ne	33	43,4
Da, predčasna vrnitev s porodniškega dopusta	2	2,6
Da, dopust za nego in varstvo otroka je delno oziroma v celoti moral izkoristiti partner na zahtevo mojega delodajalca	0	0
Da, ukinjeno delovno mesto	6	7,9
Da, nižje delovno mesto	7	9,2
Potekla pogodba za določen čas	15	19,7
Drugo	4	5,3
Ni odgovora	9	11,8
Skupaj	76	100



Graf 4.17. Negativna izkušnja po rojstvu otroka

Na vprašanje o negativnih izkušnjah na delovnem mestu po rojstvu otroka so odgovarjale le ženske, ki že imajo otroka in ki so se že vrstile nazaj na delovno mesto po prvem porodniškem dopustu in dopustu za nego in varstvo otroka. Teh žensk je bilo 76, vendar jih izmed slednjih devet ni odgovorilo na vprašanje. 33 anketirank ni imelo negativnih izkušenj z vrnitvijo nazaj na delovno mesto, kar predstavlja 43,4 % vseh vprašanih. Kar petnajstim anketirankam ni bila podaljšana pogodba o zaposlitvi za določen čas (19,7 %), sedmim je bilo dodeljeno nižje delovno mesto (9,2%), šest anketirank (7,9 %) se ni vrnilo nazaj na delovno mesto, saj je bilo to ukinjeno, dve pa sta se morali na zahtevo delodajalca predčasno vrniti iz porodniškega dopusta (2,6 %). Štiri ženske so imele drugačno negativno izkušnjo, in sicer eni ni bila podaljšana pogodba o zaposlitvi za določen čas, ker se ni želela predčasno vrniti iz porodniškega dopusta, druge niso več potrebovali na delovnem mestu, tretja je nenačrtovano zanosila in posledično dobila odpoved pogodbe o zaposlitvi, pri četrti pa je bila negativna izkušnja zakonita, saj je podjetje šlo v stečaj med njenim porodniškim dopustom.

Raziskava je pokazala, da rojstvo otroka pogosto prepreči nadaljnjo zaposlitev žensk, ali pa so po vrnitvi s porodniškega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka postavljene v manj ugoden položaj (nižje delovno mesto, predčasna vrnitev s porodniškega dopusta, pogodba o zaposlitvi za določen čas se jim ne podaljša ipd.). Delodajalci pogosto kršijo določbe v ZDR, kar jim je težko dokazati. Kot je razvidno v raziskavi, je skoraj 20 % žensk potekla pogodba o zaposlitvi za določen čas med koriščenjem porodniškega dopusta. Delodajalci jim pogodbe o zaposlitvi za določen čas niso podaljšali oziroma jih delodajalec ni zaposlil za nedoločen čas.

V prid delodajalcem, da izkoriščajo delavke, je tudi neinformiranost teh ter strah pred izgubo zaposlitve. V raziskavi je bilo kar 9,2 % ženskam dodeljeno nižje delovno mesto po vrnitvi s porodniškega dopusta. Vemo pa, da tako Konvencija MOD št. 183 (drugi odstavek 8. člena) kot tudi Direktiva 2006/54 (15. člen) ter Direktiva 2010/18 (prva točka klavzule 5) izrecno zagotavljajo, da je po koncu porodniškega dopusta delavka upravičena do vrnitve na svoje delovno mesto ali na enakovredno delovno mesto pod pogoji, ki zanjo niso manj ugodni, in ima pravico do vseh izboljšav delovnih pogojev, do katerih bi bila upravičena med svojo odsotnostjo. Pomemben je razlog premestitve, ki ne sme biti oseben (pogosta odsotnost zaradi nosečniških in starševskih obveznosti), lahko pa je posloven ali razlog nesposobnosti. To so lahko tudi razlogi za ukinitve delovnega mesta, ki se je zgodilo skoraj 8 % anketirank. Inšpektorat za delo RS opaža, da delodajalci pogosto navedejo poslovni razlog, ki se kasneje izkaže za neupravičenega. Dogaja se namreč celo, da delodajalci ukinejo delovno mesto in delavka prejme redno odpoved pogodbe. Čez določen čas pa delodajalec razpiše »novo« delovno mesto z drugačnim nazivom, a enakim delom, kot je bilo prejšnje ukinjeno delo. Žal se mnogo žensk ne zaveda svojih pravic in dolžnosti delodajalca ali pa zaradi finančne varnosti preprosto molčijo in sprejmejo nižje delovno mesto ali si poiščejo novo zaposlitev. Pogosta praksa s strani delodajalcev je, da zahtevajo od delavke predčasno vrnitev s porodniškega dopusta. Tudi ena izmed anketirank je navedla, da ji je delodajalec zagrozil, da ji v primeru, da se ne vrne predčasno s porodniškega dopusta, pogodbe o zaposlitvi za določen čas ne bo podaljšal. Žal ta primer ni osamljen.

4.18. Po rojstvu otroka odpoved pogodbe o zaposlitvi

Tabela 4.18. Po rojstvu otroka odpoved pogodbe o zaposlitvi

Odpoved pogodbe	f	F %
Ne	48	63,2
Da, delodajalec odpovedal	5	5,3
Da, sama prekinila	0	0
Da, potekla pogodba za določen čas	15	19,7
Ni odgovora	9	11,8
Skupaj	76	100



Graf 4.18. Po rojstvu otroka odpoved pogodbe o zaposlitvi

Na vprašanje, ali je po rojstvu otroka prišlo do odpovedi pogodbe o zaposlitvi, je odgovarjalo 76 anketirank, ki že imajo otroka in ki so se že vrnile s porodniškega dopusta na delovno mesto. Prav tako kot pri prejšnjem vprašanju se je tudi pri tem devet anketirank vzdržalo odgovarjanja. Pri 48 anketirankah ni prišlo do odpovedi pogodbe o zaposlitvi, kar je 63,2 % vseh vprašanih anketirank, petnajstim je potekla pogodba o zaposlitvi za določen čas in jim tudi ni bila podaljšana (19,7 %), štirim je delodajalec odpovedal pogodbo o zaposlitvi (5,3 %), nobena anketiranka pa ni sama prekinila pogodbe o zaposlitvi.

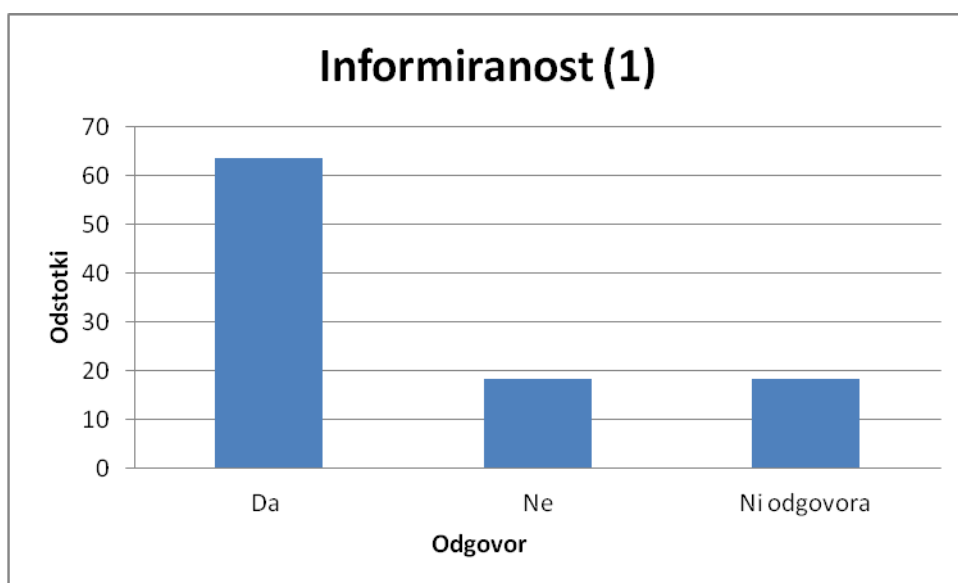
Izmed štirih, ki jim je delodajalec odpovedal pogodbo o zaposlitvi, so bili kar trije primeri nezakoniti in nedopustni. Delavke sicer niso navedle uradnega razloga, ki ga je navedel delodajalec za odpoved, ampak so navedle razlog, ki jim je bil izrečen ustno ali posredno. Ena anketiranka je zaradi nenačrtovane zanositve prejela odpoved s strani delodajalca, dvema je bilo rečeno, da ju ne potrebujejo več, četrti anketiranki pa je bilo ukinjeno prejšnje delovno mesto, kar je podoben primer kot pri anketirankah, katerima je delodajalec rekel, da ju ne potrebuje več.

Menim, da je delež anketirank (skoraj 20 %), ki jim je prenehala pogodba o zaposlitvi za določen čas med porodniškim dopustom oziroma dopustom za nego in varstvo otroka, nedopustno visok. S posebnimi ukrepi bi bilo treba preprečiti slabo varstvo pravic do vrnitve nazaj na isto delovno mesto po izteku starševskih dopustov, zlasti žensk, zaposlenih za določen čas.

4.19. Informiranost anketirank

Tabela 4.19.1. Ali ste vedeli, da vas delodajalec ne sme spraševati o načrtovanju družine?

	f	F %
Da	73	63,5
Ne	21	18,3
Ni odgovora	21	18,3
Skupaj	115	100



Graf 4.19.1. Ali ste vedeli, da vas delodajalec ne sme spraševati o načrtovanju družine?

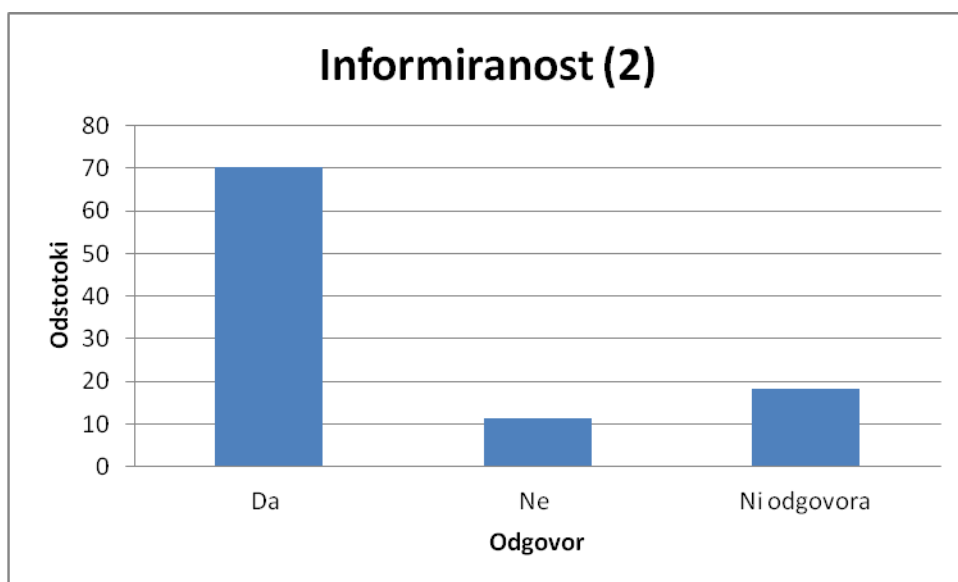
Kot je omenjeno že v prejšnjih poglavjih, delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od kandidata zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, če niso v neposredni povezavi z delovnim razmerjem (izjema je, če je ženska, ki sklepa delovno razmerje, 58 dni pred predvidenim datumom poroda, zato mora delodajalca obvestiti o nastopu porodniškega dopusta ob sklenitvi delovnega razmerja, drugi odstavek 22. člena ZSDP). Po drugem odstavku 27. člena ZDR kandidat ni dolžan odgovarjati na vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.

Kar 21 anketirank (18,3 %) ne ve, da jih delodajalec, tako na razgovoru za zaposlitev kot tudi pozneje med zaposlitvijo, ne sme spraševati o načrtovanju družine, 63,5 % pa jih je bilo s tem seznanjenih. Presenetljivo je visok delež anketirank, ki ne vedo, da je spraševanje o osebnih

zadevah s strani delodajalca prepovedano tako na razgovoru za zaposlitev kot v času delovnega razmerja.

Tabela 4.19.2. Ali ste vedeli, da spol in družinske obveznosti ne smejo biti razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi?

	f	F %
Da	81	70,4
Ne	13	11,3
Ni odgovora	21	18,3
Skupaj	115	100



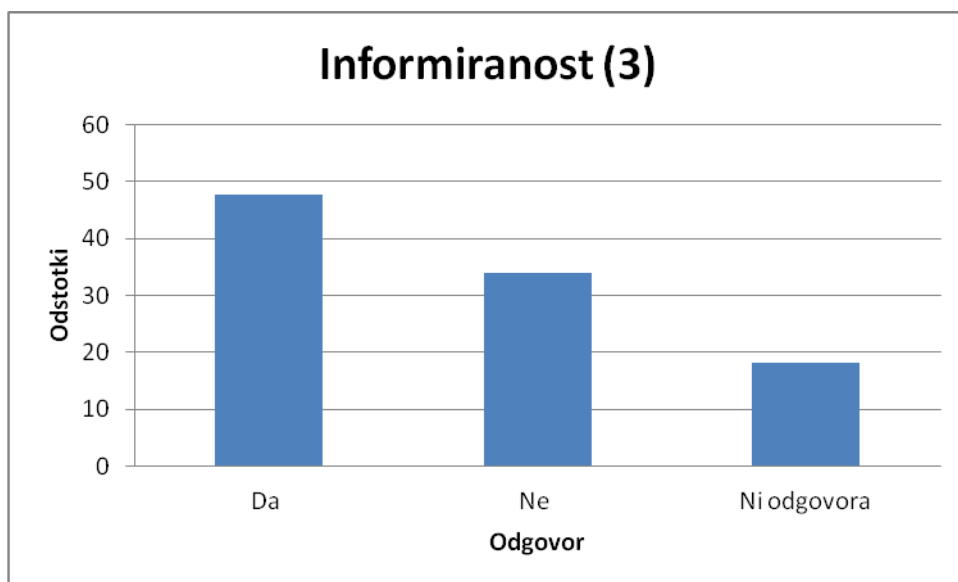
Graf 4.19.2. Ali ste vedeli, da spol in družinske obveznosti ne smejo biti razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi?

Spol in družinske obveznosti ne smejo biti razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Kot neutemeljeni razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi se štejejo začasna odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševstvu (prva alineja 89. člena ZDR) ter rasa, barva kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo (osma alineja 89. člena).

Da spol in družinske obveznosti ne smejo biti razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, ve že nekoliko več anketirank kot pri prejšnjem vprašanju, in sicer 81, kar predstavlja 70,4 % vseh vprašanih žensk, 13 pa jih za to ni vedelo (11,3 %).

Tabela 4.19.3. Ali ste vedeli, da imajo nosečnice in starši pravico do posebnega varstva in da vam je delodajalec dolžan omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti?

	f	F %
Da	55	47,8
Ne	39	33,9
Ni odgovora	21	18,3
Skupaj	115	100

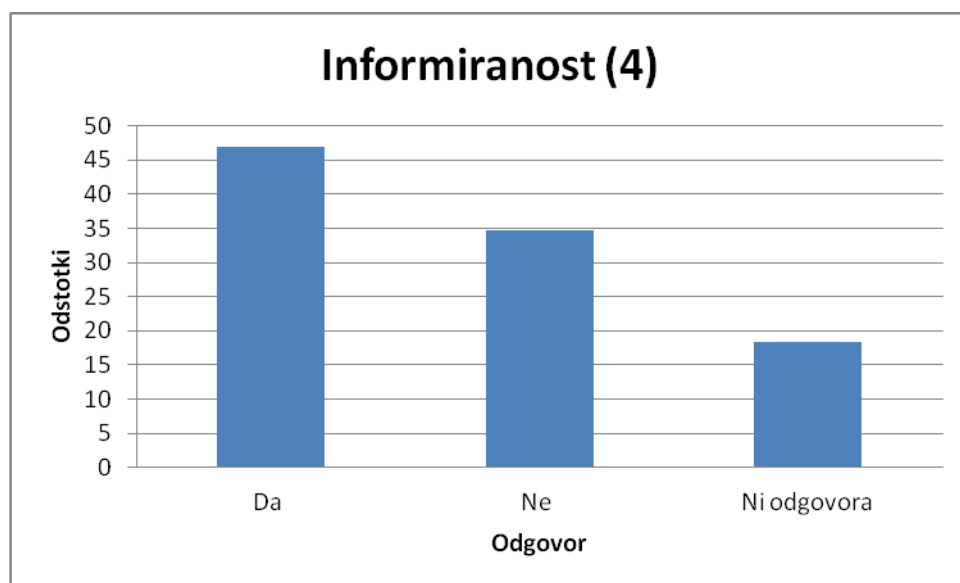


Graf 4.19.3. Ali ste vedeli, da imajo nosečnice in starši pravico do posebnega varstva in da vam je delodajalec dolžan omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti?

Le 55 anketirank (47,8 %) je vedelo, da imajo nosečnice in starši pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju in da jim je delodajalec dolžan omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti (fleksibilen delovni čas, ki enemu izmed staršev omogoča krajši delovni čas zaposlitve do otrokovega tretjega leta starosti, posebno izrabljanje letnega dopusta v času šolskih počitnic, dodatni dnevi letnega dopusta za starše, ki negujejo in varujejo otroka z duševno ali telesno oviranostjo itd.). S tem ni bilo seznanjenih kar 39 anketirank (33,9 %).

Tabela 4.19.4. Ali ste vedeli, da delodajalcu niste dolžni posredovati podatkov o svoji nosečnosti, razen če to sami želite zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti, oziroma morate delodajalca obvestiti o nameri izrabe starševskega dopusta 30 dni pred predvidenim nastopom dopusta?

	f	F %
Da	54	47
Ne	40	34,8
Ni odgovora	21	18,3
Skupaj	115	100



Graf 4.19.4. Ali ste vedeli, da delodajalcu niste dolžni posredovati podatkov o svoji nosečnosti, razen če to sami želite zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti, oziroma morate delodajalca obvestiti o nameri izrabe starševskega dopusta 30 dni pred predvidenim nastopom dopusta?

Presenetljivo najmanj znanja so anketiranke pokazale pri vprašanju, da niso delodajalcu dolžne posredovati podatkov o njihovi nosečnosti, razen če to same želijo zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti. Tega jih ni vedelo kar 34,8 % oziroma kar 42,6 % vseh anketirank, ki so na vprašanje odgovarjale.

191. člen ZDR namreč določa, da je delavec v roku 30 dni pred začetkom izrabe pravic do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa dolžan delodajalca obvestiti o začetku in načinu izrabe pravic.

4.20. Kam oziroma na koga bi se anketiranke obrnile v primeru kršenja njihovih pravic

Med anketirankami, ki so odgovorile na vprašanje, kam bi se obrnile v primeru kršenja njihovih pravic, se je pojavilo petnajst različnih odgovorov. Naštela jih bom v zaporedju od najpogostejšega do najredkejšega odgovora: inšpektorat za delo (20 odgovorov, 19,8 %), odvetniška pisarna (15 odgovorov, 14,8 %), varuhinja človekovih pravic (14 odgovorov, 13,9 %), ne vem (13 odgovorov, 12,9 %), center za socialno delo (12 odgovorov, 11,9 %), sindikalni zastopnik (10 odgovorov, 9,9 %), nikamor (pet odgovorov, 5 %), internet, forumi (štirje odgovori, 4 %), Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (trije odgovori, 3 %), sodišče (trije odgovori, 3 %), kadrovska služba v podjetju (dva odgovora, 2 %), delodajalec (dva odgovora, 2 %), zavod za zaposlovanje (en odgovor 1 %).

Največ, a hkrati razmeroma malo, anketirank (slabih 20 %) bi se v primeru kršenja njihovih pravic iz delovnega razmerja obrnilo na pristojno ustanovo, ki obravnava to tematiko, in sicer inšpektorat za delo. Poleg inšpektorata za delo bi se obrnile še na odvetnike z namenom, da sprožijo pravno uveljavljanje pravic ali pa se samo pozanimajo o svojih pravicah (skoraj 15 %). Precej anketirank ne ve, kam bi se obrnile (skoraj 13 %), 5 % anketirank pa je pokazalo nezaupanje v kakršno koli ustanovo.

Poznavanje pravic je pomembno, saj jih lahko uveljavljamo oziroma se pritožimo le takrat, ko jih dobro poznamo. V primeru, da so pravice iz delovnega razmerja kršene, sta na voljo dve možnosti, in sicer delavci o kršitvah obvestijo inšpektorat za delo, lahko pa izpolnitev obveznosti in odpravo kršitev zahtevajo od delodajalca oziroma v sodnem postopku.

4.21. Kako bi anketiranke ravnale, če bi na razgovoru za zaposlitev dobile v podpis dogovor, da vsaj 3 leta ne bodo imele otrok

Na podlagi odgovorov 92 anketirank sem te razporedila v petnajst različnih odgovorov, ki so se pojavili med anketirankami.

Večina anketirank je odgovorila, da bi dogovor podpisala, če bi delo nujno potrebovala, in če otrok ne bi načrtovala (25 anketirank, 24,8 %). Omenjene anketiranke se ne bi pritožile na ustrezne ustanove glede kršenja njihovih pravic. Napisale so še, da bi bilo njihovo ravnanje odvisno tudi od starosti, in sicer bi pogodbo podpisale v zrelejših letih, ko bi že imele družino, sicer ne. Dvanajst anketirank (11,9 %) pod nobenim pogojem ne bi podpisalo dogovora, enajst (10,9 %) pa jih ne ve, kako bi ravnale v tem primeru. Devet anketirank (8,9 %)

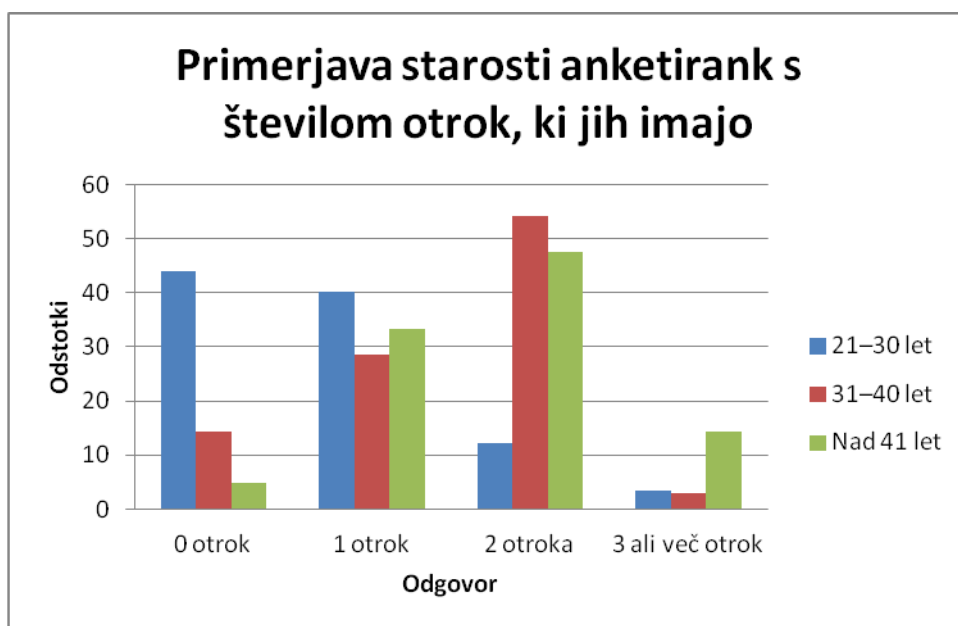
dogovora ne bi podpisalo in bi nato delodajalca prijavilo ustreznim ustanovam, medtem ko bi le ena oseba (1 %) dogovor podpisala v vsakem primeru, in sicer če bi načrtovala družino ali ne, in delodajalca prijavila. Osem anketirank (7,9 %) bi dogovor podpisalo in delodajalca ne bi prijavilo. Prav tako sedem anketirank (6,9 %) bi kljub želji do otrok dogovor podpisalo, saj se zavedajo, da je dandanes težko dobiti delo, in delodajalca ne bi prijavile. Na ustrezne ustanove bi se pritožilo šest anketirank, ki pa niso napisale, ali bi dogovor podpisale ali ne. Sledi pet anketirank (4,9 %), ki bi dogovor podpisale, vendar pri načrtovanju družine tega člena ne bi upoštevale, ker menijo, da jih delodajalec ne bi tožil, saj je bilo njegovo dejanje kaznivo. Štiri anketiranke (4 %) bi dogovor prav tako podpisale, če ne bi načrtovale družine, v nasprotnem primeru bi vseeno podpisale, vendar bi delodajalca nato prijavile. Tri anketiranke (3 %) so odgovorile, da verjetno ne bi podpisale, kar ni dovolj trden odgovor, da tega res ne bi storile, prav tako niso navedle, da bi se pritožile. Nazadnje bi le ena anketiranka (1 %) odkorakala iz pisarne, ko bi ji delodajalec ponudil omenjeni dogovor.

Delodajalci ob sklenitvi delovnega razmerja pogosto zahtevajo podpis sporazuma, da določeno obdobje ne bodo imele otrok. Še več, zahtevajo celo vnaprejšnji podpis sklepa o prenehanju delovnega razmerja, ki ga lahko uveljavijo, ko se želijo določene delavke znebiti. Vedno pogostejši so primeri, ko delodajalec na primer vidi, da bo delavka, ki res ni ozaveščena in informirana, odšla na porodniško, in to njeno nebogljenost izkoristi, da se je znebi in ji da sklep o prenehanju delovnega razmerja. Jasno je, da bodo ženske v takem položaju najprej pomislile, da zdaj ne smejo imeti otroka. Vendar pa je prijav zoper kršitelje zelo malo, ker je v posameznikih prisoten strah pred izgubo delovnega mesta. Tako so pravice zaposlenih velikokrat zamolčane. Tudi raziskava, ki sem jo opravila, kaže, da bi večina anketirank podpisala pogodbo in kršitelja ne bi prijavila. Kar četrтина anketirank bi podpisala pogodbo pod določenimi pogoji in ne bi delodajalca prijavila ustreznim ustanovam. Samo slabih 12 % anketirank pod nobenim pogojem ne bi podpisalo sporazuma.

4.22. Primerjava starostne strukture vzorca z zaposlitvenim statusom in številom otrok

Tabela 4.22.1. Primerjava starostne strukture vzorca s številom otrok

	Starost (let)											
	21–30			31–40			Nad 41			Skupaj		
Št. otrok	f	F %		f	F %		f	F %		f	F %	
0	25	43,9	80,6*	5	14,3	16,1*	1	4,8	3,2*	31	27,4	100*
1	23	40,3	57,5*	10	28,6	25*	7	33,3	17,5*	40	35,4	100*
2	7	12,3	19,4*	19	54,2	52,8*	10	47,6	27,8*	36	31,9	100*
3 ali več	2	3,5	33,3*	1	2,9	16,7*	3	14,3	50*	6	5,3	100*
skupaj	57	100	50,4	35	100	31	21	100	18,6	113	100	100



Graf 4.22.1. Primerjava starostne strukture vzorca s številom otrok

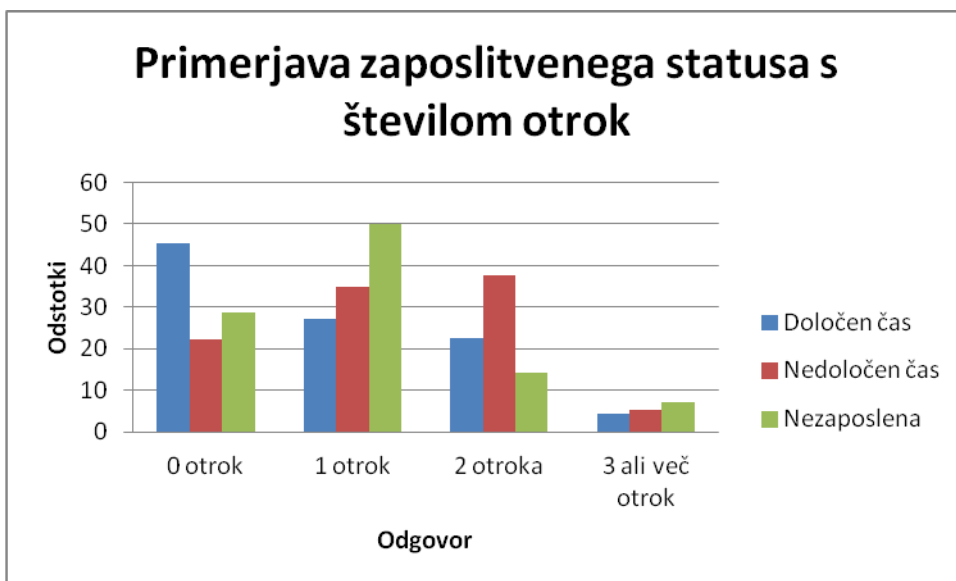
V primerjavo je vključenih 113 anketirank, ki so odgovorile na vprašanje glede zaposlitvenega statusa, števila otrok in njihove starosti. Izključena je tudi upokojenka, ker je njen zaposlitveni status neaktiven, in zaradi lažjega primerjanja vseh treh spremenljivk.

Pri anketirankah, starih od 21 do 30 let, je mogoče opaziti najmanjše število otrok. Skoraj 44 % jih še nima otrok, dobrih 40 % pa jih ima po enega otroka. Le dobrih 12 % jih ima po dva otroka in 3,5 % po tri ali več otrok. Pri anketirankah, starih od 31 do 40 let, je že mogoče opaziti drugačno strukturo glede na število otrok. Te imajo največ po dva otroka (dobrih 54 %), sledi slabih 29 % anketirank z enim otrokom in dobrih 14 % z nobenim otrokom. Slabi 3 % anketirank, starih od 31 do 40 let, imajo tri ali več otrok. Podobno strukturo števila otrok kot ženske med starostjo od 31 do 40 let imajo tudi anketiranke, stare nad 41 let. Te imajo največ po dva otroka (48 %) in enega otroka (33 %). V primerjavi z vsemi anketirankami imajo anketiranke, stare nad 41 let, tudi največje število otrok, in sicer po tri ali več (14,3 %).

Primerjava starostne strukture vzorca s številom otrok je v skladu s pričakovanji. Pokazala je, da se ženske odločajo za rojstvo prvega otroka med 21. in 30. letom, od 31. leta naprej pa že imajo drugega otroka. Nič kaj presenetljivo tudi ni, da imajo največ po tri ali več otrok ženske, starejše od 40 let.

Tabela 4.22.2. Primerjava zaposlitvenega statusa anketirank s številom otrok, ki jih imajo

Zaposlitveni status												
Določen čas				Nedoločen čas				Nezaposlena				Skupaj
Št. otrok	f	F %		f	F %		f	F %		f	F %	
0	10	45,5	32,3*	17	22,1	54,8*	4	28,6	12,9*	31	27,4	100*
1	6	27,3	15*	27	35	67,5*	7	50	17,5*	40	35,4	100*
2	5	22,7	13,9*	29	37,7	80,6*	2	14,3	5,5*	36	31,9	100*
3 ali več	1	4,5	16,7*	4	5,2	66,6*	1	7,1	16,7*	6	5,3	100*
skupaj	22	100	19,5	77	100	68,1	14	100	12,4	113	100	100



Graf 4.22.2. Primerjava zaposlitvenega statusa anketirank s številom otrok, ki jih imajo

V primerjanje je vključenih 113 anketirank, ki so odgovorile na vprašanje glede zaposlitvenega statusa in števila otrok. Izključena je tudi upokojenka, ker je njen zaposlitveni status neaktiven.

Iz Grafa 4.21.2. in Tabele 4.21.2. je razvidno, da zaposlitev za določen čas sorazmerno pada z večanjem števila otrok. Največ anketirank, ki so zaposlene za določen čas, ima samo enega (27,3 %) ali celo nobenega otroka (45,5 %). Samo 4,5 % anketirank, zaposlenih za določen čas, ima tri ali več otrok, skoraj 23 % pa jih ima po dva otroka. Pri anketirankah, ki imajo varnejšo obliko zaposlitve, torej zaposlitev za nedoločen čas, se pozna večje število otrok kot pa pri ženskah zaposlenih za določen čas. To je razumljivo, saj so v večini zaposleni za delo za določen čas mladi, ki so komaj vstopili na trg delovne sile in še nimajo otrok ali pa imajo po enega otroka. Največ, in sicer slabih 38 % anketirank, zaposlenih za nedoločen čas, ima po dva otroka (29 anketirank), s 35 % sledi 27 anketirank, ki imajo enega otroka, 22 % anketirank še nima otroka, dobrih 5 % pa jih ima tri ali več otrok. Med tistimi, ki niso zaposlene, je kar polovica anketirank, ki imajo enega otroka, z 28,6 % sledijo ženske, ki nimajo nobenega otroka, dve anketiranki imata po dva otroka (14,3 %), in nazadnje ena oseba, ki ima tri ali več otrok, kar predstavlja dobrih 7 % izmed nezaposlenih anketirank.

Primerjava starosti anketirank z zaposlitvenim statusom je bila opravljena že v poglavju 4.5. Če upoštevam vse tri spremenljivke, torej starost, zaposlitveni status in število otrok, lahko ugotovim naslednje:

- Največ nezaposlenih je mladih žensk, starih od 20 do 30 let, ki še nimajo otrok ali pa imajo le enega. Kaže se težka zaposljivost mladih, prav zaradi potencialnega starševstva in s tem povezane pogodbe za določen čas, ki povzročijo hiter prehod v brezposelnost.
- Delež zaposlitev za nedoločen čas s starostjo žensk narašča.
- Oblika zaposlitve za določen čas prevladuje pri mladih (od 20 do 30 let), ki še nimajo otrok ali imajo samo enega.
- Največji delež žensk, ki imajo po tri ali več otrok, je v starosti nad 41 let.

4.23 Preverjanje hipotez

H1: Delodajalci državnega sektorja se pri pogovoru o zaposlitvi in napredovanju delavk v enaki meri ravna po določbah iz zakonov kot delodajalci zasebnega sektorja.

Tabela 4.23.1. Kršitve odločb glede na vrsto sektorja

Vrsta sektorja									
	Zasebni sektor			Državni sektor			Skupaj		
Kršitve	f	F %		f	F %		f	F %	
Da	16	35,7	69,6*	7	15,2	30,4*	23	28,4	100*
Ne	19	54,3	32,8*	39	84,8	67,2*	58	71,6	100*
skupaj	35	100	40,7*	46	100	56,8*	81	100	100*

Po izračunu hi-kvadrata sem prišla do ugotovitve, da se sledenje delodajalcev določbam iz zakonov med sektorjema statistično značilno razlikuje pri stopnji tveganja 0,005.

Izračunani hi-kvadrat je večji od kritične vrednosti, ki znaša 7,879, zato ničelno hipotezo zavrnem. Ugotovila sem, da so razlike v pogostosti kršitev med delodajalci državnega in delodajalci privatnega sektorja.

Večina kršitev pri pogovoru za zaposlitev se je pojavila pri delodajalcih v zasebnih podjetjih (69,6 %), medtem ko se v javnih podjetjih z 67,2 % kršitve niso pojavljale.

H2: Vrsta zaposlitve (določen/nedoločen čas) nima povezave z odločitvijo za starševstvo.

Tabela 4.23.2. Vrsta zaposlitve v povezavi z odločitvijo za starševstvo

Število otrok									
Vrsta zaposlitve	Vsaj en otrok			Nič otrok			Skupaj		
	f	F %		f	F %		f	F %	
Nedoločen čas	59	83,1	77,6*	17	63	22,4*	76	77,5	100*
Določen čas	12	16,9	54,5*	10	37	45,5*	22	22,5	100*
Skupaj	71	100	72,5*	27	100	27,5*	98	100	100

Izračunani hi-kvadrat je večji od kritične vrednosti, ki znaša 3,84, zato ničelno hipotezo zavrnem. Ugotovila sem, da so statistično značilne razlike med vrsto zaposlitve in odločitvijo za starševstvo pri stopnji tveganja 0,05.

Dobra polovica anketirank (54,5 %), ki so zaposlene za določen čas, imajo vsaj enega otroka, medtem ko ima kar 77,6 % anketirank, zaposlenih za nedoločen čas, vsaj enega otroka. Med ženskami, ki so zaposlene za nedoločen čas, jih ima torej kar 83,1 % vsaj že enega otroka, medtem ko jih ima med tistimi, ki so zaposlene za določen čas, komaj slabih 17 % vsaj enega otroka.

S hipotezo sem pokazala, da ženske, zaposlene za določen čas, v veliki večini nimajo otroka (verjetno se ne počutijo dovolj finančno varne za odločitev za otroka), medtem ko ženske, zaposlene za nedoločen čas, v veliki večini že imajo otroka.

H3: Materinsko stanje ženske ob prvi zaposlitvi nima vpliva na obliko zaposlitve (zaposlitev za določen čas/zaposlitev za nedoločen čas).

Tabela 4.23.3. Oblika prve zaposlitve in otrok ob prvi zaposlitvi

Otrok ob prvi zaposlitvi									
	Da			Ne			Skupaj		
Oblika prve zaposlitve	f	F %		f	F %		f	F %	
Nedoločen čas	2	15,4	7,1*	26	25,7	92,9*	28	24,6	100*
Določen čas	11	84,6	12,8*	75	74,3	87,2*	86	75,4	100*
Skupaj	13	100	11,4*	101	100	88,6*	114	100	100

Izračunani hi-kvadrat je manjši od kritične vrednosti, ki znaša 3,84 pri 1 stopinji prostosti in 5% tveganjem, zato ničelno hipotezo obdržim. Ugotovila sem, da so imele ženske, ki so pred prvo zaposlitvijo že imele otroka, enake možnosti za zaposlitev za nedoločen čas oziroma določen čas kot ženske, ki pred prvo zaposlitvijo še niso imele otroka. Materinsko stanje ženske ob prvi zaposlitvi torej ne vpliva na obliko zaposlitve.

5. SKLEP

Po opravljeni teoretični razpravi, raziskovanju pravnih virov ter analize sodb Sodišča Evropske unije in lastne raziskave sem ugotovila, da je problem neenakih možnosti žensk pri zaposlovanju še vedno prisoten. Zaradi starševstva, nosečnosti ali načrtovanja te ter s tem povezanih pravic in dolžnosti so tako ženske kot moški pogosto postavljeni v manj ugoden položaj s strani delodajalca. Ta manj ugoden položaj je še posebej opazen pri ženskah in se kaže že pri iskanju zaposlitve, nato pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi, pri izkoriščanju ugodnosti in obveznosti, ki jih nudijo nosečnost in starševstvo, ter pozneje pri napredovanju in zasedanju višjih položajev.

Zakonodaja s področja trga dela je z vidika enake obravnave žensk in moških ter varstva ranljivih skupin, kot so noseče delavke in delavci starši, zgleden primer zakonske ureditve, vendar bi bilo treba nameniti dodatno pozornost pomanjkljivostim, ki se kažejo v praksi. Raziskava, ki sem jo izvedla, je namreč pokazala velik porast pogodb za določen čas v zadnjih desetletjih in s tem povezanih diskriminacij žensk s strani delodajalcev, ki posredno ali neposredno povzročajo odlog odločitve za starševstvo. Večina delodajalcev se na razgovoru za zaposlitev ter tudi v času delovnega razmerja sicer ravna po določbah iz zakonov, vendar je precejšen delež tudi takih, ki se ne in s tem kršijo zakonodajo. Največ delodajalčevih kršitev na zaposlitvenih razgovorih se pojavlja pri delodajalcih v zasebnih sektorjih. Tovrstne diskriminacije so težko dokazljive, k še večji prikritosti diskriminacij pa v veliki meri pripomore neinformiranost delavk, ki se ne zavedajo svojih pravic in dolžnosti delodajalcev. Raziskava, ki sem jo izvedla, je pokazala zaskrbljujoč podatek, ki kaže na veliko nezaupanje žensk do ustanov in organov, ki so pristojni za odpravljanje kršitev na področju delovnega razmerja. Kar 43,5 % anketirank delodajalca, ki bi zahteval odlog zanositve za določeno obdobje, v nasprotnem primeru pa bi jim bila vročena odpoved pogodbe o zaposlitvi, ne bi prijavilo in le 22 % anketirank bi delodajalca prijavilo ustreznim institucijam.

Negativnih sprememb, ki jih doživljajo ženske na trgu dela, ne moremo učinkovito reševati samo na ravni države in javnega sistema socialne varnosti, saj zahtevajo ustrezne odgovore delodajalcev. Delodajalci že na zaposlitvenih razgovorih postavljajo, predvsem ženskam, osebna vprašanja, ki zadevajo starševstvo, nosečnost in načrtovanje te, pozneje pa jih (verizno) zaposlujejo predvsem za določen čas. Nekateri delodajalci gredo še korak dlje in pri

sklepanju pogodbe o zaposlitve od delavke vnaprej zahtevajo podpis prenehanja pogodbe o zaposlitvi, ki jo lahko pozneje, ko se želi delavke znebiti, uporabijo. Zaposlitev za določen čas sicer delodajalcem zmanjšajo strošek, povezan z bolniškim in porodniškim dopustom ter pozneje dopustom za nego in varstvo otroka, po drugi strani pa so študije ukrepov, ki podpirajo usklajevanje poklicnega in družinskega življenja pokazale, da prinašajo ogromno pozitivnih učinkov za podjetje, kot so na primer zmanjšanje fluktuacije in bolniške odsotnosti, izboljšanje zadrževanja in pridobivanja kadrov, povečanje produktivnosti, motivacije, zadovoljstva in predanosti delavcev. Žal pa so mnogi delodajalci ozkogledni in niso pripravljeni videti dolgoročnih pozitivnih učinkov.

6. PREDLOGI

Izhajajoč iz opazanj in dejstev tekom nastajanja teoretičnega in metodološkega dela diplomske naloge, podajam naslednje predloge za izboljšanje varstva žensk na zaposlitvenem področju zaradi starševstva in nosečnosti:

- Informiranje delavcev in delavk o pravicah, ki jih imajo na zaposlitvenem področju zaradi nosečnosti in starševstva; politika, ki bi skrbela za informiranje preko medijev, nevladnih in vladnih organizacij. V tem sklopu predlagam večji poudarek na informiranju delavk in delavcev v zasebnih podjetjih, kjer se kaže več delodajalčevih kršitev ter večji nadzor inšpektorata za delo nad zasebnimi podjetji.
- Informiranje delodajalcev s strani države, delodajalskih združenj in sindikatov o prednostih, ki jih ponujajo ukrepi za usklajevanje dela in družinskih obveznosti. Večja promocija primerov dobre prakse imetnikov certifikata Družini prijazno podjetje.
- Prenova delovne zakonodaje, ki bi omogočala lažji in varnejši prehod delavcev na fleksibilne oblike dela zaradi starševskih obveznosti (iz polnega na krajši delovni čas in obratno). Torej povečati varnost zaposlenih v fleksibilnejših oblikah zaposlitve, hkrati pa zmanjšati pretirano razširjenost fleksibilnega zaposlovanja ter veriženje zaposlitev za določen čas, ki zlasti mladim ženskam predstavljajo finančno negotovost in posledično oviro za odločitve za starševstvo.
- Prilagajanje zakonodaje skladno s pomanjkljivostmi, na katere opozarjata praksa in sodna praksa ter bolj učinkovito inšpekcijsko nadzorstvo. Tako praksa kot sodna praksa Sodišča EU opozarjata na slabo varstvo pravic do vrnitve nazaj na isto delovno mesto po izteku starševskih dopustov, zlasti žensk zaposlenih za določen čas. V praksi prihaja tudi do nerazumevanja 193. člena ZDR glede nadomestila plače za čas odmora za dojenje, ki v drugem odstavku določa, da se nadomestilo plače za čas odmora za dojenje uresničuje v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust, ZSDP pa nima določb, ki bi urejale to vprašanje. Nekateri delodajalci izkoriščajo to pomanjkljivost in ne zagotavljajo plačila za ta čas. Potrebno bi bilo jasno določiti pravico delavk do nadomestila plače, tako da bi delodajalec izplačeval to nadomestilo v breme zavarovanja za starševsko varstvo (Čačinovič Vogrinčič in drugi 2011: 160–166).

- Prenova socialne ureditve, ki bi omogočila tako ženski kot moškemu možnosti zaslužka in skrb za druge, bolj enakopravno delitev dela. Uvesti posebne ukrepe, ki bi spodbujali enakomerno izrabo posebnih pravic v zvezi s starševstvom tako pri materah kot pri očetih (npr. enakomerna zastopanost tako delavk kot delavcev v zaposlitvi s krajšim delovnim časom zaradi starševstva, pri koriščenju starševskih dopustov, možna sočasna izraba dopusta za nego in varstvo otroka za mater in za očeta).
- Oblikovati stališče, da skrbstveno delo ni predvsem domena žensk (potrebno bi bilo nameniti več pozornosti mlajšim generacijam, in sicer z izobraževanjem in vzgajanjem otrok, cilj pa bi bil izkoreninjenje stereotipov o delitvi dela na moško in žensko delo).

7. VIRI IN LITERATURA

Belopavlovič, N. (2005): Evropsko delovno pravo – European labour law: direktive ES/EU z uvodnimi pojasnili, GV založba.

Belopavlovič, N. et al. (2003): Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) s komentarjem, GV založba, Ljubljana 2003.

Čačinovič Vogrinčič, G./Kresal, B./Kresal Šoltes, K./Leskošek, V./Novak, M./Rihter, L. (2011): Sklepne ugotovitve s predlogi; V: Čačinovič Vogrinčič, G. in drugi (2011): Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja: zaključno poročilo, Fakulteta za socialno delo, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, Ljubljana, s. 157–172.

Černigoj-Sadar, N./Kanjuro-Mrčela, A. (2010): V iskanju ravnotežja med plačanim delom in skrbstvenim delom v družini. Teorija in praksa, št. 1/2010, str. 123-138.

Černoga, M./Marolt, M. (2007, 27. marec), V postelji skupaj, uradno narazen..., Nedeljski dnevnik, str. 3.

Eurostat, European Commission. 2009 Youth in Europe: A Statistical Portrait. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Gliha, U. (2010): Varstvo delavk, ki dojijo, Pravna praksa, let. 29, št. 22, s. 11–13.

Ignjatović, M./Trbanc, M. (2009): Zaposlovanje in brezposelnost mladih: aktivni, fleksibilni in prilagodljivi. V: Rakar, T./Boljka, U. (ur.): Med otroštvom in odraslostjo, Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad Republike Slovenije za mladino: Inštitut Republike Slovenije za socialno varstvo, Ljubljana, s. 39–55.

Ignjatović, M. (2002): Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.

Kanjuo Mrčela, A./Černigoj Sadar, N. (ur.) (2007): Delo in družina: s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja, (Knjižna zbirka Ost, 04). 1. natis. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.

Kanjuo Mrčela, A./Černigoj Sadar (2006): Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje: Študije primerov v 7 podjetjih/organizacijah v Sloveniji. Fakulteta za družbene vede, april 2006.

Kanjuo Mrčela, A./Ignjatović, M. (2004): Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja - potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti; V: Černigoj Sadar, N. et. al (2004): Razpoke v zgodbi o uspehu : primerjalna analiza upravljanja človeških virov v Sloveniji, Sophia, Ljubljana, s. 230 – 258.

Klampfer, M. (2006): Varstvo pred odpovedjo zaposlitve posebnih kategorij delavcev v sodni praksi, Delavci in delodajalci, let. VI, s. 217–240 .

Knaflič, T./Svetina Nabergoj, A./Pahor, M. (2010): Kaj podjetju prinašajo družini prijazni ukrepi, HRM, let. 10, št. 37, s. 62-67. Dostopno na spletni povezavi http://www.familylab.si/files/PDF_razno/HRM_oktober_2010.pdf (16. 1. 2012)

Končar, P. (2007): Mednarodna ureditev prepovedi diskriminacije s poudarkom na Evropski socialni listini, Delavci in delodajalci, let VII, posebna številka, s. 27–43.

Kozjek, T. (2009): Nekateri vidiki varnosti, prožnosti in varne prožnosti. Uprava, let. VII, 3/2009, s. 131-145. Dostopno na spletni povezavi <http://www.fu.uni-lj.si/uprava/clanki/Letnik2009/2009-3-November-7-Kozjek.pdf> (1. 10. 2011)

Kresal, B./Kresal Šoltes, K./Novak, M. (2011): Zavezujoči minimalni standardi, ki izhajajo iz mednarodne ureditve in ureditve prava EU; V: Čačinovič Vogrinčič, G. in drugi (2011): Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja: zaključno poročilo, Fakulteta za socialno delo, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, Ljubljana, s. 29–63.

Kresal, B./Kresal Šoltes, K. (2011): Pregled slovenske pravne ureditve; V: Čačinovič Vogrinčič, G. in drugi (2011): Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja: zaključno

poročilo, Fakulteta za socialno delo, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, Ljubljana, s. 65–80.

Kresal, B. (2011): Fleksibilne in prekerne oblike zaposlitve, Delavci in delodajalci, let. XI, št. 2-3, s. 169-183.

Kresal, B. (2010): Diskriminacija in trpinčenje v delovnopravni ureditvi in sodni praksi, Delavci in delodajalci, let. X, št. 1, s. 137-153.

Kresal, B./Kresal Šoltes, K./Senčur Peček, D. (2008): Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja: najpogostejša vprašanja in odgovori, Inštitut za delo na Pravni fakulteti, Ljubljana. Dostopno na spletni povezavi http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/vodnik_zdr.pdf (14. 9. 2011)

Kresal, B. (2008b): Skrajševanje delovnega časa, Delavci in delodajalci, let. VIII, št. 4, s. 617-633.

Kresal, B. (2008c): Časovna omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas po 1. januarju 2007, Pravna praksa, let. 27, št. 23, s. 15–17.

Kresal, B. (2007): Evropski socialni model prožne varnosti (flexicurity) in Slovenija, Delavci in delodajalci, let. VII, št. 4, s. 475–496.

Kresal, B. (2007b): Prepoved diskriminacije na področju dela v luči prakse Sodišča ES, V: Prepoved diskriminacije, Delavci in delodajalci, let. VII, posebna številka, s. 45–66.

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

Kresal Šoltes, K. et al. (2008): Spremljanje učinkov sprememb delovne zakonodaje na razvoj delovnih razmerij v praksi, Inštitut za delo pri PF UL, Ljubljana.

Kresal Šoltes, K. (2007): Prepoved diskriminacije pri zaposlovanju na podlagi spola in starševstva, Delavci in delodajalci, let. VII, št. 2-3, s. 395-414.

Lavrič, M. et al. (2010): Mladina 2010 – Končno poročilo o rezultatih raziskave, Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad RS za mladino, Ljubljana, 29. 12. 2010, Maribor. Dostopno na spletni povezavi

http://www.ursm.gov.si/fileadmin/ursm.gov.si/pageuploads/pdf/Mladina_2010_Koncno_poro_cilo.pdf (23. 2. 2012)

Mežnar, D. (2006): Fleksibilno zaposlovanje kot vzpodbujevalec mobilnosti trga delovne sile, IUS kolumna, 14. 11. 2006. Dostopno na spletni povezavi <http://www.ius-software.si/DnevneVsebine/Kolumna.aspx?id=10188> (5. 1. 2012)

Novak, M. (2011): Varstvo delavk mater v luči novejšje sodne prakse Sodišča EU, diplomsko delo, Pravna fakulteta, Maribor.

Novak, M. et al. (2006): Konvencije Mednarodne organizacije dela s komentarjem, Inštitut za delo pri PF UL, Ljubljana.

Stropnik, N. (2007): Ekonomski vidiki družini prijazne politike v podjetjih; V: Kanjuro Mrčela, A./Černigoj Sadar, N. (ur.) (2007): Delo in družina s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, s. 135-181.

Stropnik, N. (2006): Položaj in problemi mladih družin z vidika zaposlovanja ter usklajevanja dela in družine, UMAR, IB revija, let. 6, št. 4, s. 70-72.

SURS – Statistični urad RS (2011): Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, Slovenija, 2. četrtnetlje 2010 – končni rezultati, Ljubljana. http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3821 (13. 1. 2012)

SURS (2011b): Indeks boljšega življenja, 24. 6. 2011. http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4014 (13. 1. 2012)

SURS (2011c): Ženske po številu otrok, Slovenija, 1. januar 2011 – končni podatki, 30. 6. 2011. http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4030 (11. 1. 2011)

SURS (2011d): Kako prožen je trg dela v Sloveniji?, 30. 11. 2011. http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4375 (6. 1. 2012)

SURS (2010): Mednarodni dan žensk 2010, 5. 3. 2010.
http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2985 (8. 1. 2012)

SURS (2007): Ob 12. avgustu, mednarodnem dnevu mladih, 10. 8. 2007.
http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1040 (7. 10. 2011)

Šetinc-Tekavc, M. (2002): Varstvo doječih mater pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, Pravna praksa, let. 21, št. 31, s. 10–11.

Štajnpihler, T. (2007): Ni ti treba povedati delodajalcu – lahko poveš nam!, Urad za enake možnosti, Zavod RS za zaposlovanje, Ljubljana.
<http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/OMStajnpihler.pdf> (6. 9. 2011)

Trbanc, M./Verša, D. (2002): Zaposlovanje mladih; V: Svetlik, I./Glazer, J./Kajzer, A./Trbanc, M. (ur.), Politika zaposlovanja, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, s. 338–369.

Zore, L. (2007): Prepoved diskriminacije v slovenski ustavnosodni presoji, Delavci in delodajalci, let. VII, posebna številka, s. 95–116.

Žnidaršič, M. (2000): Problematika pravnega varstva delavk nosečnic in delavk na porodniškem dopustu, Pravna praksa, let. 2000, št. 23, s. 15–29.

Republika Slovenija, MDDSZ,
http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_preje_mki/pravice_iz_zavarovanja_za_starsevsko_varstvo/starsevski_dopust/#c9665, 16. 10. 2011

Republika Slovenija, Urad za enake možnosti: Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk,
http://www.uem.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/mednarodne_organizacije/konvencija_o_odpravi_vseh_oblik_diskriminacije_zensk/konvencija_o_odpravi_vseh_oblik_diskriminacije_zensk/ (15. 11. 2011)

Republika Slovenija, Urad za enake možnosti: Zakon o enakih možnostih žensk in moških,
http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ZEMZM_npb.pdf (19. 11. 2011)

Sodstvo RS, sodna praksa, http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/ (30. 11. 2011)

Uradni list RS, št. 100/2009 z dne 8. 12. 2009, Zakon o ratifikaciji Konvencije o spremembi (spremenjene) Konvencije o varstvu materinstva iz leta 1952 (Konvencija MOD št. 183), <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlimpid=200988> (27. 11. 2011)

Pravni viri:

- Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, z dne 16. 12. 1966, Ur. l. SFRJ- MP, št. 7/71, Ur. l. RS- MP, št. 35/1992.
- Ustava Republike Slovenije, Uradni list RS, št. 33/1991, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004 in 68/2006, Ljubljana 1991.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR; Ur. l. RS, št. 42/2002, 79/2006-ZZZPB-F, 46/2007 OdlUS, 103/2007, 45/2008-ZArbit, 83/2009-OdlUS)
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP; Ur. l. RS, št. 110/2006-UPB2, 114/2006-ZUTPG, 122/2007-OdlUS, 10/2008, 62/2010-ZUPJS)
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu, ZVZD, Uradni list RS, št. 56/1999, 64/2001-ZVZD-A.
- Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk, Uradni list RS, št. 82/2003.
- Konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, 1958 (Sl. novine FNRJ, št. 3/61, Akt o notifikaciji nasledstva, Ur. l. RS – MP, št. 15/92 (RS št. 54/92))
- Konvencija MOD št. 102 o minimalnih normah socialne varnosti; 1952 (Ur. l. FLRJ – MP, št. 1/55; Akt o notifikaciji nasledstva, Ur. l. RS – MP, št. 15/92 (RS št. 54/92))
- Konvencija MOD št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi), 1981 (Ur. l. SFRJ – MP, št. 7/87, Akt o notifikaciji nasledstva, Ur. l. RS - MP, št. 15/92 (RS št. 54/92))
- Konvencija MOD št. 183 o varstvu materinstva, 2000 (Ur. l. RS – MP, št. 18/09 (RS št. 100/09), 8. 12. 2009)

- Opcijski protokol h Konvenciji o odpravi vseh oblik diskriminacije ženk, Ur. l. RS 48/2004, MP št. 15/2004.
- Evropska socialna listina, spremenjena (MESL), 3. Maja 1996 (Ur. l. RS – MP, št. 7/99 (RS št. 24/99), 10. 4. 1999)
- Direktiva Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (UL L 348, 28. 11. 1992, s. 1–8)
- Direktiva 2010/18/EU z dne 8. Marca 2010 o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC, ter o razveljavitvi Direktive 96/34/ES (UL L 68, 18. 3. 2010, s. 13–20)
- Direktiva 2010/41/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 7. julija 2010 o uporabi načela enakega obravnavanja moških in žensk, ki opravljajo samostojno dejavnost, in o razveljavitvi Direktive Sveta 86/613/EGS (UL L 180, 15. 7. 2010, s. 1–6)
- Direktiva 2006/54/ES o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano) (UL L 204, 26. 7. 2006, s. 23–36)

Sodna praksa Sodišča EU (dosegljivo na <http://curia.europa.eu/>):

- Virginie Pontin proti T-Comalux SA, C-63/08, 29. oktober 2009
- Susanne Gassmayr proti Bundesminister für Wissenschaft und Forschung (C-194/08, sodba z dne 1. 7. 2010)
- Sabine Mayr proti Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG (C-506/06, sodba z dne 26. 2. 2008)
- Nadine Paquay proti Société d'architectes Hoet + Minne SPRL (C-460/06, sodba z dne 11. 10. 2007)
- Zoi Chatzi proti Ypourgos Oikonomikon (C-149/10, sodba z dne 16. 9. 2010)

8. PRILOGE

8.1. Anketni vprašalnik

ANKETNI VPRAŠALNIK

Spoštovani!

Sem Maša Kasenburger, absolventka socialnega dela na Fakulteti za socialno delo v Ljubljani. Ker pišem diplomsko delo z naslovom Prepoved diskriminacije žensk pri dostopu do zaposlitve in pred odpustom zaradi nosečnosti in starševstva, Vas vljudno prosim, da mi z izpolnitvijo vprašalnika pri tem pomagate. Vprašalnik je **anonimen**, rezultate pa bom uporabila izključno v študijske namene. Hvala!

1. Starost:
 - a.) do 20 let
 - b.) 21– 30 let
 - c.) 31–40 let
 - d.) nad 41 let
2. Stopnja izobrazbe:
 - a.) nedokončana osnovna šola
 - b.) dokončana osnovna šola
 - c.) dokončana srednja šola
 - d.) dokončana višja šola, visoka šola, fakulteta (dodiplomska stopnja)
 - e.) magisterij, doktorat, specializacija
3. Zaposlitveni status
 - a.) zaposlena za določen čas
 - b.) zaposlena za nedoločen čas
 - c.) nezaposlena
 - d.) študentka
 - e.) drugo _____
4. V primeru, da ste zaposleni označite področje zaposlitve:

- a.) delo v proizvodnji
 - b.) administrativno delo
 - c.) vodstveno delo
 - d.) drugo: _____
5. V primeru, da ste zaposleni, označite vrsto podjetja:
- a.) zasebno podjetje
 - b.) javno podjetje
6. Koliko otrok imate in koliko so stari?
- _____
7. Koliko ste bili stari, ko ste se prvič zaposlili?
- _____
8. Ste ob prvi zaposlitvi že imeli otroka?
- a.) da
 - b.) ne
 - c.) bila sem noseča
9. Če ste na prejšnje vprašanje odgovorili s C, napišite, če je delodajalec vedel za Vašo nosečnost, ko Vas je zaposlil?
- a.) da
 - b.) ne
10. Je bila Vaša prva zaposlitev za določen ali nedoločen čas?
- a.) določen čas
 - b.) nedoločen čas
11. Ali ste pri iskanju zaposlitve imeli težave zaradi načrtovanja starševstva ali starševskih obveznosti?
- DA NE

Če ste odgovorili z da, Vas prosim, da na kratko napišete, kakšne težave ste imeli.

12. Ali Vas je delodajalec pri pogovoru o zaposlitvi oz. napredovanju spraševal o načrtih glede otrok oz. starševstva?

DA NE

Prosim

obrazložite:

13. Ali je delodajalec podpis pogodbe o zaposlitvi pogojeval z odpovedjo delovnega razmerja v primeru Vaše nosečnosti?

DA NE

Prosim obrazložite:

14. Ali ste imeli po rojstvu otroka negativne izkušnje, ko ste se vrnili nazaj na delovno mesto?

- a.) ne, nisem imela negativnih izkušenj
- b.) da, morala sem se predčasno vrniti iz porodniškega dopusta
- c.) da, dopust za nego in varstvo otroka je moral v celoti oz. delno izkoristiti partner, ker je bila takšna zahteva mojega delodajalca
- d.) da, moje prejšnje delovno mesto je bilo ukinjeno
- e.) da, dodeljeno mi je bilo nižje delovno mesto, ne da bi si to želela
- f.) drugo: _____

15. Ali je po rojstvu otroka prišlo do odpovedi pogodbe o zaposlitvi oz. Vam je potekla pogodba o zaposlitvi za določen čas?

- a.) ne
- b.) da, delovno razmerje je odpovedal delodajalec
- c.) da, delovno razmerje sem prekinila sama
- d.) da, potekla mi je pogodba za določen čas

Če ste obkrožili B ali C, Vas prosim, da navedete razloge za prenehanje delovnega razmerja:

16. a.) Ali ste vedeli, da vas delodajalec ne sme spraševati o načrtovanju družine?

DA NE

b.) Ali ste vedeli, da spol in družinske obveznosti ne smejo biti razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi?

DA NE

c.) Ali ste vedeli, da imajo nosečnice in starši pravico do posebnega varstva in da vam je delodajalec dolžan omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti?

DA NE

d.) Ali ste vedeli, da delodajalcu niste dolžni posredovati podatkov o svoji nosečnosti, razen če to sami želite zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti oz. morate delodajalca obvestiti o nameri izrabe starševskega dopusta 30 dni pred predvidenim nastopom dopusta?

DA NE

e.) Na koga bi se obrnili v primeru, da so bile Vaše pravice (zgoraj omenjene) kršene?

17. Kako bi ravnali, če bi Vam delodajalec na razgovoru za zaposlitev le to obljubil pod pogojem, da podpišete dogovor, da vsaj 3 leta ne boste imeli otrok, v nasprotnem primeru pa bi Vam bila vročena odpoved pogodbe o zaposlitvi?

8.2. Izračuni

8.2.1. Izračun povprečne starosti, aritmetične sredine:

$$R = X_{\max} - X_{\min}$$

$$R = 32 - 18 = 14$$

Razpon med podatki je 14.

$$\bar{x} = \frac{(R + 1)}{i}$$

$$i = \frac{(R + 1)}{\text{št. razredov}}$$

$$x_k = (x_{\min} + x_{\max})/2$$

Razpon med razredi je 3.

Tabela 8.2.1.1. Izračun

i=3	f _k	x _k	f _k · x _k
18–20	25	19	475
17,5–20,5			
21–23	27	22	594
20,5–23,5			
24–26	37	25	925
23,5–26,5			
27–29	16	28	448
26,5–29,5			
30–32	3	31	93
29,5–32,5			
	108		Σ=2535

$$X = \frac{\sum(fx \cdot X_k)}{n} = \frac{2535}{108} = 23,47$$

Povprečna starost je 23,47 let.

Tabela 8.2.1.2. Izračun

	Do 40 let	Nad 41 let	Do 40 let	Do 40 let	Nad 41 let
			Nad 41 let		
i=3	f _K	f _K	x _K	f _K · x _K	f _K · x _K
18–20	14	11	19	266	209
17,5–20,5					
21–23	21	6	22	462	132
20,5–23,5					
24–26	35	2	25	875	50
23,5–26,5					
27–29	14	2	28	392	56
26,5–29,5					
30–32	2	1	31	62	31
29,5–32,5					
	86	22		Σ=2057	Σ=487

$$X = \frac{\sum(fx \cdot X_k)}{n} = \frac{2057}{86} = 23,92$$

Povprečna starost ob prvi zaposlitvi anketirank starih do 40 let je 23,92 let.

$$X = \frac{\sum(fx \cdot X_k)}{n} = \frac{487}{22} = 22,14$$

Povprečna starost ob prvi zaposlitvi anketirank starih nad 41 let je 22,14 let.

8.2.2. Hi-kvadrat preizkus

Preverjanje hipotez

H1: Delodajalci državnega sektorja se pri pogovoru o zaposlitvi in napredovanju delavk v enaki meri ravna po določbah iz zakonov kot delodajalci privatnega sektorja.

Tabela 8.2.2.1. Izračun H1

	Vrsta sektorja								
	Zasebni sektor			Državni sektor			Skupaj		
	f	F %		f	F %		f	F %	
Kršitve									
Da	16	35,7	69,6*	7	15,2	30,4*	23	28,4	100*
Ne	19	54,3	32,8*	39	84,8	67,2*	58	71,6	100*
skupaj	35	100	40,7*	46	100	56,8*	81	100	100

Numerus je 81, ker so upoštevani samo izpolnjeni odgovori trenutno zaposlenih anketirank.

Tabela 8.2.2.2. Izračun H1

	f_0	f_t	$f_0 - f_t$	$(f_0 - f_t)^2$	$(f_0 - f_t)^2 / f_t$
a	16	9,94	6,06	36,72	3,69
b	19	25,06	-6,06	36,72	1,47
c	7	13,06	-6,06	36,72	2,81
d	39	32,94	6,06	36,72	1,11
				$\chi^2 =$	9,092

$$Sp = (\text{št. vrstic} - 1) \cdot (\text{št. stolpcev} - 1) = 2 - 1 \cdot 2 - 1 = 1 \cdot 1 = 1$$

$$\chi^2_{p0,005} = 7,879$$

$$\chi^2 < \chi^2_{p0,005}$$

$$9,092 > 7,879$$

Delodajalčevo sledenje določbam iz zakonov se med sektorjema statistično značilno razlikuje pri stopnji tveganja 0,005.

Izračunani hi-kvadrat je večji od kritične vrednosti, ki znaša 7,879, zato ničelno hipotezo zavrnem. Ugotovila sem, da so razlike v pogostosti kršitev med delodajalci državnega in delodajalci privatnega sektorja.

Večina kršitev pri pogovoru za zaposlitev se je pojavila pri delodajalcih v zasebnih podjetjih (69,6 %), medtem ko se v javnih podjetjih z 67,2 % kršitve niso pojavljale.

H2: Vrsta zaposlitve (določen/nedoločen čas) nima povezave z odločitvijo za starševstvo.

Ročni izračun:

Tabela 8.2.2.3. Izračun H2

Vrsta	Število otrok								
	Vsaj en otrok			Nič otrok			Skupaj		
	f	F %		f	F %		f	F %	
zaposlitve									
Nedoločen čas	59	83,1	77,6*	17	63	22,4*	76	77,5	100*
Določen čas	12	16,9	54,5*	10	37	45,5*	22	22,5	100*
Skupaj	71	100	72,5*	27	100	27,5*	98	100	100

Tabela 8.2.2.4. Izračun H2

	f_0	f_t	$f_0 - f_t$	$(f_0 - f_t)^2$	$(f_0 - f_t)^2 / f_t$
a	59	55,06	3,94	15,52	0,28
b	17	20,94	-3,94	15,52	0,74
c	12	15,94	-3,94	15,52	0,97
d	10	6,06	3,94	15,52	2,56
				$\chi^2 =$	4,55

$$Sp = (\text{št. vrstic} - 1) \cdot (\text{št. stolpcev} - 1) = 2 - 1 \cdot 2 - 1 = 1 \cdot 1 = 1$$

$$\chi^2_{p0,05} = 3,84$$

$$\chi^2 < \chi^2_{p0,05}$$

$$4,55 > 3,84$$

Izračunani hi-kvadrat je večji od kritične vrednosti, ki znaša 3,84, zato ničelno hipotezo zavrnem. Ugotovila sem, da so statistično značilne razlike med vrsto zaposlitve in odločitvijo za starševstvo pri stopnji tveganja 0,05.

Dobra polovica anketirank (54,5 %), ki so zaposlene za določen čas imajo vsaj enega otroka, medtem ko jih ima kar 77,6 % anketirank zaposlenih za nedoločen čas vsaj enega otroka.

H3: Materinsko stanje ženske ob prvi zaposlitvi nima vpliva na obliko zaposlitve (zaposlitev za določen čas/zaposlitev za nedoločen čas).

Tabela 8.2.2.5. Izračun H3

Otrok ob pri zaposlitvi									
Oblika zaposlitve	Da			Ne			Skupaj		
	f	F %		f	F %		f	F %	
Nedoločen čas	2	15,4	7,1*	26	25,7	92,9*	28	24,6	100*
Določen čas	11	84,6	12,8*	75	74,3	87,2*	86	75,4	100*
Skupaj	13	100	11,4*	101	100	88,6*	114	100	100

Tabela 8.2.2.6. Izračun H3

	f_0	f_t	$f_0 - f_t$	$(f_0 - f_t)^2$	$(f_0 - f_t)^2 / f_t$
a	2	3,19	-1,19	1,416	0,444
b	26	24,81	1,19	1,416	0,057
c	11	9,81	1,19	1,416	0,144
d	75	76,19	-1,19	1,416	0,019
				$\chi^2 =$	0,664

$$Sp = (\text{št. vrstic} - 1) \cdot (\text{št. stolpcev} - 1) = 2 - 1 \cdot 2 - 1 = 1 \cdot 1 = 1$$

$$\chi^2_{p0,05} = 3,84$$

$$\chi^2 < \chi^2_{p0,05}$$

$$0,66 < 3,84$$

Izračunani hi-kvadrat je manjši od kritične vrednosti, ki znaša 3,84 pri 1 stopinji prostosti in 5 % tveganjem, zato ničelno hipotezo obdržim. Ugotovila sem, da so ženske, ki so pred prvo zaposlitvijo že imele otroka, imele enake možnosti za zaposlitev za nedoločen čas oz. določen čas, kot ženske, ki pred prvo zaposlitvijo še niso imele otroka. Torej, materinsko stanje ženske ob prvi zaposlitvi nima vpliva na obliko zaposlitve.

8.3. Izjava o avtorstvu

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana **Maša Kasenburger** vpisana na Fakulteto za socialno delo v štud. letu 2006/2007 kot redna študentka izjavljam, da sem diplomsko delo z naslovom **Prepoved diskriminacije žensk pri dostopu do zaposlitve in pred odpustom zaradi nosečnosti in starševstva** napisala samostojno s korektnim navajanjem virov in ob pomoči mentorjaizr. prof. dr. Barbare Kresal.

Datum:

Podpis:

8. POVZETEK

Številni zaposleni starši se srečujejo s težavami pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja. Cilj na področju delovnega in socialnega prava je zagotavljati tako delavcem kot delavkam posebno varstvo zaradi nosečnosti in starševstva ter spodbujati enako obravnavanje in enake možnosti izpolnjevanja starševskih in poklicnih obveznosti za moške in ženske. V diplomski nalogi sem prikazala pravno ureditev varstva delavcev oziroma delavk zaradi nosečnosti in starševstva ter analizirala sodbe Sodišča EU, ki segajo na področje materinstva delavk.

V empiričnem delu diplomskega dela sem na podlagi raziskave, opravljene v Dispanzerju za ginekologijo v Celju, preverila izkušnje žensk, ki so bile že kadar koli zaposlene ali pa imajo otroka, v zvezi z morebitnimi težavami, s katerimi so se soočale pri dostopu do zaposlitve in med zaposlitvijo zaradi nosečnosti in starševstva. Z raziskavo sem ugotovila, da se mlade ženske zaradi (potencialnega) starševstva srečujejo s težavami že pri dostopu do zaposlitve, pozneje pa tudi v delovnem razmerju. Kršitve s strani delodajalcev so prisotne, vendar ima Slovenija v splošnem področje usklajevanja poklicnega in družinskega življenja dobro urejeno.