

Andreja Kavar Vidmar

UPOŠTEVANJE DRUŽINE V DELOVNEM PRAVU

UVOD

V družboslovni literaturi se v zadnjem času pogosto pojavljajo teme, kot so usklajevanje delovnega in družinskega življenja, družini prijazno delovno okolje, delavci z družinskimi obveznostmi in podobno. Ljudje postajajo vedno bolj občutljivi za kakovost življenja nasploh, kamor sodi tudi razmerje med svetom dela in družino.

Usklajevanje delovnega in družinskega življenja je načeloma spolno nevtrarno, vendar se praviloma povezuje z vprašanjem zaposlovanja in dela žensk. Prevladujoči model delitve domačega dela in skrbi za otroke je tak, da ženskam navadno nalaga večja bremena. Naraščanje občutljivosti za pravice človeka, med katerimi je ena prvih enakost pred zakonom, in naraščanje deleža žensk med zaposlenimi sta potrebo po usklajevanju delovnega in družinskega življenja še okrepila.

Moderni management se vedno bolj zaveda pomena družine za delavce in za uspešnost podjetja. Vendar to vprašanje ni novo. Delovno pravo je že v svojih začetkih vsebovalo norme, ki upoštevajo družinsko življenje delavcev, npr. omejevanje nočnega dela žensk. Tudi danes je delovno pravo tista pravna disciplina, ki vsebuje največ norm o upoštevanju družinskih razmer zaposlenih.

Pravna podlaga upoštevanja družinskih razmer delavcev na področju dela je pomembna za socialno delo v podjetjih.

Pomoč delavcem pri reševanju težav, ki jih imajo v zvezi z delom, je po zakonu o socialnem varstvu (11. in 18. čl.) storitev socialnega varstva.

V prispevku nameravamo prikazati delovnopravne norme, ki v Sloveniji urejajo usklajevanje delovnega in družinskega življenja, jih ilustrirati z nekaj podatki iz drugih držav in spodbuditi razmišljanje o obstoječi in bodoči ureditvi.

PREGLED PRAVNIH VIROV

Za razmerje med delovnim in družinskim življenjem so pomembne nekatere določbe Ustave republike Slovenije iz poglavja o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah. V Sloveniji so vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično in drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj ali katerokoli drugo osebno okoliščino. Zagotovljena je svoboda dela. Vsakdo prosto izbira zaposlitev. Vsakomur je pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto. Država varuje družino, materinstvo, očetovstvo, otroke in mladino ter ustvarja za to varstvo potrebne razmere. Starši imajo pravico in dolžnost vzdrževati, izobraževati in vzgajati svoje otroke.

Delovna razmerja delavcev, ki delajo pri organizacijah in delodajalcih v Republiki Sloveniji, se urejajo v skladu z ratificiranimi mednarodnimi konvencijami, zakonom o temeljnih pravicah iz delovnega

razmerja (ZTPDR, ki se uporablja kot republiški zakon), zakonom o delovnih razmerjih (ZDR), kolektivnimi pogodbami oziroma splošnimi akti. Od uveljavitve ZDR 24. 4. 1996 se je pravni sistem delovnih razmerij temeljito spremenil. Slovenija je postala samostojna država, sprejela je ustavo, postala članica Mednarodne organizacije dela, sprejela je konvencije MOD, ki jih je ratificirala nekdanja Jugoslavija, sprejela je vrsto zakonov, ki posegajo na področje dela, sklenjene so bile številne kolektivne pogodbe (Žužek 1994: 8). Področje dela še ni sistematično urejeno in usklajeno s spremembami v političnem in gospodarskem sistemu, kar povzroča pravne probleme in številne delovne spore.

Kolektivne pogodbe (v nadaljevanju: KP) združena delojemalcev (sindikati) in delodajalcev, v okvirih, ki jih postavljajo državni predpisi, podrobneje urejajo pravice in obveznosti delavcev. KP so lahko za delavce ugodnejše kot zakon, ne smejo pa predvidevati manjših pravic. Na območju države veljata splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo (SKPG) in kolektivna pogodba za gospodarstvo (KPNG). V veljavi je 30 KP za posamezne dejavnosti in dve KP za poklice (zdravniki in novinarji). KP so za položaj družine zanimive v dveh pogledih: kot avtonomni pravni viri in kot izraz pojmovanj, ki jih imajo o družini sindikati in delodajalci. Način, kako so pogodbeni partnerji upoštevali družinsko življenje delavcev, izraža posebnosti posameznih dejavnosti, praktične probleme, razmerja moči in stališča o družini in o delovni in družinski vlogi delavcev in delavk, mater in očetov.

V nadaljevanju bomo najprej povzeli tiste konvencije Mednarodne organizacije dela (MOD), ki so pomembne za obravnavano temo, nato pa bomo, sledeč sistematični ZDR, prikazali tiste institute delovnega prava, pri katerih slovenska zakonodaja in KP urejajo posamezne vidike usklajevanja delovnega in družinskega življenja.

Slovenija je ob vključitvi v Mednarodno organizacijo dela z aktom o notifikaciji nasledstva (Ur. l. RS 54/92, MP 15/92) sprejela obveznosti iz konvencij MOD, ki jih je ratificirala nekdanja Jugoslavija. Za obravnavano temo so pomembne konvencija št. 3 o zaposlovanju žena pred in po porodu iz leta 1919, ki je bila leta 1952 revidirana s konvencijo št. 103 o varstvu materinstva, konvencija št. 45 o zaposlovanju žensk pri podzemeljskih delih v rudnikih vseh kategorij, konvencija št. 89 o nočnem delu žensk v industriji, konvencija št. 111 o prepovedi diskriminacije pri zaposlovanju in konvencija št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi). Posamezne konvencije MOD se ne prilegajo več povsem sodobnim družbenim, ekonomskim in tehnološkim razmeram. Na nekaterih področjih je nacionalna zakonodaja presegla raven pravic, predvidenih s konvencijami. V vsakem primeru pa konvencije predstavljajo mednarodno pravno garancijo določenega položaja delavcev in delavk.

KONVENCIJA ŠT. 103 O VARSTVU MATERINSTVA

Konvencija št. 103 priznava ženskam pravico do porodniškega dopusta in do prekinjanja dela zaradi dojenja.

Vsaka ženska, za katero velja konvencija, ima pravico do porodniškega dopusta na podlagi zdravniškega spričevala, v katerem je naveden predvideni datum poroda. Dopust mora trajati najmanj 12 tednov, od tega je treba najmanj 6 tednov izkoristiti po porodu. V času porodniškega dopusta ima ženska pravico do denarnega nadomestila in zdravstvene pomoči. Zdravstvena pomoč zajema predporodno pomoč, pomoč ob porodu in po porodu. Izvaja jo diplomirana babica ali zdravnik. Če je treba, se zagotovi bivanje v bolnišnici. Upoštevati je treba prosto izbiro zdravnika in bolnišnice. Višino denarnega nadomestila določi

nacionalna zakonodaja tako, da je zagotovljeno vzdrževanje matere in otroka v dobrih higienskih pogojih in na dostojni ravni.

Ženskam, ki nimajo pravice do porodniškega dopusta, je treba zagotoviti socialno pomoč, če za to izpolnjujejo pogoje cenusa.

Če ženska otroka doji, je upravičena v ta namen prekiniti delo za eno ali več obdobij, katerih trajanje določi nacionalna zakonodaja. Prekinitve dela zaradi dojenja morajo biti vračunane v delovnik in plačane, če tako določajo nacionalna zakonodaja ali kolektivne pogodbe.

V času porodniškega dopusta je porodnici prepovedano odpovedati delovno razmerje.

KONVENCIJA ŠT. 45

O ZAPOSLOVANJU ŽENSK PRI PODZEMSKIH DELIH V RUDNIKIH VSEH KATEGORIJ

Bistvo konvencije je vsebovano v 2. členu: »Nobena ženska, ne glede na starost, ne sme biti zaposlena na podzemskih delih v rudnikih.« Nacionalna zakonodaja lahko predvidi izjeme za osebe, ki so na vodilnih položajih; za osebe v zdravstvenih in socialnih službah; za vajence (smiselno: vajenke), ki morajo zaradi strokovnega izobraževanja opraviti določen del staža na podzemskih delih v rudnikih, in za vse druge osebe, ki morajo v določenih primerih odhajati na podzemsko dela v rudnikih zaradi opravljanja del, ki niso fizična.

KONVENCIJA ŠT. 89

O NOČNEM DELU ŽENSK V INDUSTRIJI

Mednarodno urejanje nočnega dela žensk ima zgodovino že iz časa pred ustanovitvijo MOD. Na diplomatski konferenci l. 1906 v Bernu je bila sprejeta konvencija o prepovedi nočnega dela žensk, ki jo je do leta 1914 ratificiralo 13 držav, med njimi Avstro-Ogrska. Prepoved nočnega dela žensk na slovenskem ozemlju je torej veljala že tedaj (Kyovsky, Radovan 1975: 186). Ko je bila leta 1919 ustanovljena MOD, je že na prvem

zasedanju sprejela konvencijo o nočnem delu žensk. Konvencija iz leta 1919 je bila delno revidirana leta 1934 in nato leta 1948. Revidirano konvencijo št. 89 iz leta 1948 je ratificirala SFRJ.

Značilnost konvencije št. 89 je, da nočnega dela žensk ne prepoveduje povsod, ampak samo v določenih dejavnostih. Za industrijska podjetja se po tej konvenciji štejejo industrija vključno z ladjedelništvom, gradbena podjetja, rudniki in kamnolomi. V teh pojetjih je nočno delo žensk, ne glede na njihovo starost, prepovedano.

Izraz »nočni čas« pomeni po konvenciji obdobje najmanj 11 nepretrganih ur, ki ga določi pristojna oblast in mora vključevati najmanj sedem neprekinjenih ur med 22. uro zvečer in 7. uro zjutraj.

Pri prepovedi veljajo tri vrste izjem: konvencija ne velja za ženske, ki so na vodilnih mestih ali na odgovornih mestih tehnične narave in za ženske, ki delajo v zdravstvenih in socialnih službah ter ne opravljajo fizičnega dela. Ne uporablja se v primeru prekinitve dela zaradi višje sile ter v primeru, ko je treba preprečiti kvarjenje surovin ali drugih hitro pokvarljivih materialov. Če zaradi posebno resnih okoliščin zahteva nacionalni interes, se lahko prepoved nočnega dela žensk z odločitvijo vlade in po posvetovanju z zainteresiranimi organizacijami delodajalcev in delavcev ukine. O ukinitvi prepovedi mora vlada obvestiti generalnega direktorja Mednarodnega urada za delo v svojem letnem poročilu o izvajanju konvencije.

Prepoved nočnega dela za ženske po konvenciji MOD št. 89 je po odločbi Evropskega sodišča (zadeva Stoeckel) v nasprotju s 5. členom Direktive Evropske skupnosti o enakem obravnavanju moških in žensk na področju dela. Članice Evropske Unije, ki so ratificirale konvencijo MOD št. 89, so jo dolžne odpovedati (Biagi 1995: 38). To bo morala storiti tudi Slovenija, če se včlani v Evropsko Unijo. Mednarodna organizacija dela priporoča ratifikacijo modernejšje konvencije o nočnem delu št. 171.

KONVENCIJA ŠT. 111

O DISKRIMINACIJI PRI ZAPOSLOVANJU IN POKLICIH

Konvencija št. 111 iz leta 1958 sodi v skupino konvencij, ki se nanašajo na temeljne človekove pravice. Konvencija št. 111 kot diskriminacijo definira vsako razlikovanje ali dajanje prednosti na temelju rase, barve, spola, vere, političnega prepričanja, nacionalnega ali socialnega porekla, ki izniči ali ogroža enake možnosti ali postopek pri zaposlovanju ali poklicih. Za diskriminacijo se ne štejejo posebni ukrepi varstva ali pomoči, ki jih predvidevajo druge konvencije ali priporočila MOD. Vsaka članica lahko opredeli kot nediskriminatorske vse druge potrebne ukrepe v korist posebnih potreb oseb, ki jim je splošno priznано varstvo ali posebna pomoč nujna zaradi spola, starosti, invalidnosti, družinskih dolžnosti in socialne ali kulturne ravni.

Diskriminacija delavcev z družinskimi obveznostmi v tej konvenciji še ni izrecno prepovedana, lahko jo prepovedo države članice same.

KONVENCIJA ŠT. 156

O ENAKIH MOŽNOSTIH DELAVCEV IN DELAVK
IN NJIHOVEM ENAKEM OBRAVNAVANJU
(DELAVCI Z DRUŽINSKIMI OBVEZNOSTMI)

Konvencijo št. 156 je Generalna konferenca MOD sprejela leta 1981. V preambuli ugotavlja, da konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji glede zaposlitve in poklica iz leta 1958 ne navaja izrecno razlik, ki izvirajo iz družinskih obveznosti. Zato so potrebne dopolnilne norme. Preambula konvencije 156 opozarja zlasti na 14. odstavek uvoda Konvencije OZN o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk iz leta 1979, ki govori o tem, da se države podpisnice »zavedajo, da je treba spremeniti tradicionalno vlogo moškega in ženske v družbi in v družini, da bi dosegli popolno enakost med moškimi in ženskami«. Generalna konferenca MOD ugotavlja, da so problemi delavcev z družinskimi obveznostmi širša vprašanja, ki se nanašajo na družino in družbo in jih je treba upoštevati v državni politiki. Treba

je zagotoviti dejansko enakost glede možnosti in obravnavanja med delavci in delavkami z družinskimi obveznostmi ter med temi delavci(-kami) in drugimi delavci(-kami) (preambula, 7., 8. in 9. odst.).

Konvencija št. 156 se uporablja za delavce in delavke z obveznostmi do otrok, za katere skrbijo, če jim te obveznosti omejujejo možnost, da se pripravijo, vključijo, sodelujejo ali napredujejo v gospodarski dejavnosti. Uporablja naj se tudi za delavce in delavke z obveznostmi do drugih članov družine, ki jim je nedvomno potrebna njihova nega in pomoč. Državam nalaga, da preprečujejo diskriminacijo delavcev z družinskimi obveznostmi in jim omogočajo, da delajo, kolikor je mogoče, brez konflikta med zaposlitvijo in družinskimi obveznostmi. Delavcem z družinskimi obveznostmi je treba zagotoviti prosto izbiro zaposlitve in upoštevati njihove posebne potrebe glede delovnih razmer in socialne varnosti. Pristojni organi morajo ustrezno ukrepati, da bi javnost bolje razumela načelo enakih možnosti. Delavcem z družinskimi obveznostmi je treba omogočiti, da postanejo in ostanejo sestavni del delovne sile in da se po odsotnosti zaradi teh obveznosti ponovno vključijo v delo. Družinske obveznosti ne smejo biti same po sebi razlog za prenehanje delovnega razmerja. Določbe konvencije se lahko uveljavijo v zakonih, kolektivnih pogodbah, sodnih odločbah ali na drug primeren način.

ENAKOST IN DISKRIMINACIJA V KONVENCIJAH MOD

Enakost pred zakonom je temelj pravičnosti. Enakost pomeni, da je treba enake primere obravnavati enako, primere, ki so v relevantnih vidikih različni, pa različno. Iz tega ni razvidno, kdaj je neenako obravnavanje upravičeno (Faundez 1994: 3). Vprašanje je, katere so tiste pomembne značilnosti, zaradi katerih je treba primere, ki so si sicer enaki, obravnavati različno. Razlikovanje mora ustrezati izkušnjam iz vsakdanjega življenja. Skrajno pojmovanje enakosti, brez upoštevanja posebne narave nekega dejanskega in

pravnega položaja, lahko pripelje do neenakosti (Šturm 1996: 3).

Konvencija MOD št. 111 in številni drugi mednarodni akti prepovedujejo diskriminacijo na podlagi spola, konvenciji MOD št. 45 in 89 pa prav zaradi spola prepovedujeta delo pod zemljo oziroma nočno delo. Konvencija MOD št. 156 prepoveduje diskriminacijo delavcev z družinskimi obveznostmi in hkrati zahteva, da je treba upoštevati njihove posebne potrebe.

Tako imenovana pozitivna diskriminacija v delovnem pravu je utemeljena, če so med delavci pomembne razlike. Sposobnost roditi otroke je bistveni vidik, po katerem se ženske razlikujejo od moških, zato varstvo materinstva ni v nasprotju z enakostjo pred zakonom. Je razlika, zato morajo biti matere glede materinstva drugače obravnavane kot tisti(-e), ki to niso, v vseh drugih pogledih pa morajo biti obravnavane enako.

MOD meni, da je obveznost skrbeti za otroke in druge skrbi potrebne družinske člane pomemben vidik, po kateri se zaposleni razlikujejo. Zato je treba delavce in delavke, ki imajo družinske obveznosti, glede teh obveznosti obravnavati različno, v vseh drugih pogledih pa enako.

Vprašanju enakosti namenja pravna teorija v zadnjem času veliko pozornosti. Na področju zaposlovanja in dela je še posebej aktualno v povezavi z ukrepi za zagotavljanje enakih možnosti tistih, ki so (bili) v manj ugodnem položaju. (Faundes, Mills)

DRUŽINA V DELOVNOPRAVNI ZAKONODAJI IN KOLEKTIVNIH POGODBAH

Slovenska delovnopravna zakonodaja in kolektivne pogodbe izraz »delavec« največkrat uporabljajo za oba spola. V tem tekstu ga bomo uporabljali na enak način pri navedbah, povzetih iz pravnih virov. Instituti delovnega prava, ki upoštevajo družinske okoliščine delavcev, bodo opisani v skladu s sistematiko ZDR.

OPREDELITEV KROGA DRUŽINSKIH ČLANOV

Krog družinskih članov je opredeljen v družinskem pravu. Delovna zakonodaja in kolektivne pogodbe ga v primerih, ko upoštevajo družinske razmere delavcev, različno definirajo. Komisija za razlago SKPG je sprejela naslednje stališče:

V krog družine delavca štejemo ožje družinske člane: zakonca, otroke (zakonske in izvenzakonske) in posvojence, ki jih je delavec po zakonu o zakonski zvezi in družinskih razmerjih dolžan preživljati in jih je dejansko preživljal. Kolektivne pogodbe dejavnosti lahko tako opredeljen krog ožjih družinskih članov razširijo (razlaga 4. t. 44. čl. SKPG).

V kolektivnih pogodbah je krog družinskih članov razširjen v skladu z razlogi, zaradi katerih se upoštevajo družinske razmere.

RAZPOREJANJE DELAVCEV V DRUG KRAJ

Po ZDR (2. odst. 52. čl.) se lahko s KP določijo primeri in pogoji, pod katerimi je mogoče razporediti delavca na delo iz enega kraja v drugega brez njegove privolitve. SKPG določa, da delavca ni mogoče razporediti iz kraja v kraj brez njegovega privoljenja, če pot na delo in z dela traja v normalnih okoliščinah z javnimi prometnimi sredstvi več kot 4 ure, matere delavke z otrokom do treh let pa, če traja pot več kot 2 uri. KPNG ima enako formulacijo, le čas je skrajšan na 2 uri oziroma 1 uro. KP dejavnosti so varstvo razširile v različnem obsegu. Zvišujejo starost otrok, prepovedujejo razporejanje samohranilcev in delavcev z otroki do treh let. Nekatere KP ugodneje obravnavajo matere kot očete. Razporeditev v drug kraj je omejena tudi, če delavec neguje težje duševno ali telesno prizadetega družinskega člana.

Več KP za primer, da razporeditev delavca zahteva spremembo bivališča, določa, da mu je treba v drugem kraju zagotoviti enakovredne bivalne pogoje in

možnost šolanja otrok. Nekatere KP nava-
jajo »obvezno šolanje«, druge osnovno in
srednjo šolo.

Ena KP v zvezi z razporeditvijo v
drug kraj vpeljuje pojem »edini skrbnik
otroka«. Pojem edini skrbnik zajema vse
primere, ko za otroke skrbi samo en ro-
ditelj (oče ali mati) ali oseba, določena
kot edini skrbnik z odločbo pristojnega
organa. Do pravic, ki jih določa KP za edi-
nega skrbnika, je upravičen tudi delavec,
ki skrbi za otroka, ki prejema družinsko
pokojnino po drugem roditelju ali preživ-
nino od drugega roditelja. Do teh pravic
pa ni upravičen delavec, ki živi z drugim
roditeljem v izvenzakonski skupnosti.

PRENEHANJE POTREB PO DELAVCIH IZ OPERATIVNIH RAZLOGOV

Pri določitvi delavcev, katerih delo po-
stane trajno nepotrebno, se med drugim
upoštevata tudi socialno stanje. Kot ele-
ment socialnega stanja zakon navaja šte-
vilo nepreskrbljenih družinskih članov.
KP pri ugotavljanju socialnega stanja upo-
števajo dohodek na družinskega člana.
Kriterij »socialno stanje« je v posameznih
KP razčlenjen (glede na starost in število
otrok), preciziran (za nepreskrbljene se
štejejo otroci, ki živijo z delavcem v skup-
nem gospodinjstvu in nimajo lastnih
sredstev za preživljanje) ali dopolnjen
(negovanje otrok, zakonca ali staršev s
telesnimi hribami, bolezen v družini ali in-
validnost).

Začasna odsotnost z dela zaradi
izrabe porodniškega dopusta oziroma
dopusta za nego in varstvo otroka in težje
prizadetega invalida ter nosečnosti ne
sme biti upoštevana kot kriterij za ugo-
tavljanje nepotrebnih delavcev (6. al. 1.
odst. in 2. odst. 36.b čl. ZDR).

Delovno razmerje zaradi nujnih op-
erativnih razlogov ne preneha nosečnici
in delavki oziroma delavcu, ki je odsotna
(odsoten) z dela zaradi porodniškega
dopusta in dopusta za nego in varstvo
otroka (3. al. 36.c čl. ZDR). Te delavke
oziroma delavci so lahko uvrščeni med
presežke, lahko jim je tudi odpovedano
delovno razmerje, vendar jim 6-mesečni

rok, med katerim še lahko ostanejo v de-
lovnem razmerju v organizaciji, začne
teči šele z dnem, ko se vrnejo na delo.

Samo s soglasjem delavca lahko pre-
neha delovno razmerje obema zakon-
cema, ki sta zaposlena v isti organizaciji,
delavcu, katerega zakonec je prijavljen na
zavodu za zaposlovanje kot nezaposlen,
in delavki oziroma delavcu samohranilcu
z otrokom do dveh let starosti ali z
otrokom, ki je zmerno ali teže moten v
duševnem ali telesnem razvoju (4. odst.
36.d čl.). Z delavci iz 4. odst. 36.d člena
ZDR je po SKPG izenačen tisti, katerega
zakonec je z dokončnim sklepom v drugi
organizaciji določen kot presežek. Opo-
zoriti velja, da zakon ne vsebuje določbe,
ki bi v tem primeru partnerja v življenski
skupnosti izenačevala z zakoncem. Krši-
tev 36.c in 36.d člena ZDR je prekršek, ki
se kaznuje z denarno kaznijo najmanj
50.000 tolarjev za pravno osebo in naj-
manj 5.000 tolarjev za odgovorno osebo
(5. t. l. odst. 132. čl. ZDR).

DELOVNI ČAS

V poglavju o delovnem času se v ZDR na
družinske razmere nanaša 45. člen ZDR:

Kadar terjajo koristi predšolskega otro-
ka, lahko delavka sklence delovno raz-
merje oziroma ima pravico, da začne
delati s krajšim delovnim časom od pol-
nega, vendar ne manj od polovice pol-
nega delovnega časa. Po prenehanju
razloga za delo s krajšim delovnim ča-
som začne delavka opravljati delo s pol-
nim delovnim časom.

Delavka ima pravico do plače po dejan-
skem delu. V zavarovalno dobo se ji tako
delo šteje kot delo s polnim delovnim ča-
som (2. odst. 204. čl. Zakona o pokojnin-
skem in invalidskem zavarovanju - ZPIZ).
Te pravice ima po določbi 86. člena ZDR
lahko oče otroka, če se tako sporazumeta
z materjo delavko.

V posamičnih KP je glede delovnega
časa določeno, da delodajalec ne sme za-
htevati od delavca, da dela več od pol-
nega delovnega časa, če neguje ožjega

družinskega člana, kar je potrebno po mnenju zdravnika, ali v primeru, da si za čas nadurnega dela ne more zagotoviti varstva otrok. Po drugi določbi je treba za delo, daljše od polnega delovnega časa, pridobiti predhodno soglasje mater s predšolskim(-i) otrokom(-i).

LETNI DOPUST IN ODSOTNOSTI Z DELA

Letni dopust

Minimum letnega dopusta je po zakonu 18 delovnih dni. Zakon navaja razloge za povečanje letni dopust. Pravico do povečanega letnega dopusta imajo poleg drugih delavci, ki negujejo in varujejo težje telesno ali zmerno, težje ali težko duševno prizadeto osebo (4. odst. 56. čl. ZDR). Najbolj pogosto gre za nego družinskih članov, vendar zakon izrecno ne zahteva sorodstvene vezi med delavcem in osebo, ki jo neguje. Merila za podaljšanje letnega dopusta iz teh razlogov določajo KP. Pri odmeri dodatnih dni letnega dopusta po tem kriteriju nekatere KP izrecno postavljajo pogoje, da mora taka oseba živeti z delavcem v skupnem gospodinjstvu.

Večje število KP po tako imenovanem socialnem kriteriju odmerja staršem dodatne dneve letnega dopusta. Številne KP, vendar ne obe splošni, dajejo več dodatnih dni letnega dopusta materam kot očetom, oziroma, izenačujejo položaj očetov samohranilcev s položajem mater. Upoštevana sta starost (predšolski, 7 let, 10 let, 15 let) in število otrok. Npr.: »materam z otroki do 7 let starosti in očetom samohranilcem, če otrok živi pri njih - 3 dni«. Če otrok ne živi pri materi ali pri očetu samohranilcu, ni dodatnih dni letnega dopusta. Letni dopust je tisti institut, pri katerem so delavci oziroma očetje, če niso samohranilci, najbolj prikrajšani in diskriminirani. S tem je v bistvu prikrajšana družina. Prednost materinstva pred očetovstvom je izrazita. To ni v skladu s konvencijo MOD št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk (delavci z družinskimi obveznostmi), niti z ustavo Slovenije, po kateri država varuje

materinstvo in očetovstvo. Oče in mati imata enake pravice in obveznosti do otroka po predpisih družinskega prava, zato bi moralo tudi delovno pravo, vključno s KP, pri dopustu enako obravnavati očete in matere.

Letni dopust se lahko deli. Delavec mora v prvem delu izkoristiti najmanj 12 delovnih dni, drugi del pa najpozneje do 30. junija naslednjega leta (2. odst. 31. čl. ZTPDR). Izjemoma delavec, ki v tekočem koledarskem letu zaradi odsotnosti z dela zaradi bolezni ali porodniškega dopusta ter dopusta za nego in varstvo otroka ni mogel izrabiti letnega dopusta, ali pa je bila izraba prekinjena, lahko izrabi celotni letni dopust do 30. junija naslednjega leta (1. odst. 58. čl. ZDR).

Odsotnost z dela z nadomestilom plače

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela zaradi osebnih okoliščin do sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu z nadomestilom plače (1. odst. 61. čl. ZDR). Primere določajo KP. Odsotnosti z dela do 7 delovnih dni z nadomestilom plače so v večini primerov povezane z dogodki v družini, kot so poroka, rojstvo, smrt, selitev ipd. (SKPG). Nadomestilo pripada delavcu tudi v primeru obrambe pred nesrečo, višje sile, ki neposredno grozi delavcu in njegovi družini, ali zaradi posledic take nesreče, ter v primeru težke nesreče ali hude bolezni ožjega družinskega člana.

Občutljivost za družinsko življenje izraža določba v neki KP, da se delavcem zagotovi nadomestilo za 1 dan ob vstopu otroka v prvi razred osnovne šole. Omenjena KP pri odsotnostih z dela z nadomestilom izrecno izenačuje posvojence z biološkimi otroki in posvojitelje s starši ter partnerja v izvenzakonski skupnosti z zakoncem. V neki drugi KP je predvideno do 7 dni odsotnosti z nadomestilom za spremljanje otroka na klimatsko okrevanje, če tako odredi zdravnik.

Po eni KP sme biti delavec odsoten z dela z nadomestilom, če išče nujno zdravniško pomoč zase ali za otroka, vendar največ tri ure za posamezen primer in ne več kot 20 ur na leto.

Ob institutu odsotnosti z dela z nadomestilom je krog družinskih članov v nekaterih KP razširjen. Nadomestilo npr. pripada ob smrti člana družine, kamor so poleg zakonca, otroka in staršev delavca všteti tudi drugi družinski člani, ki so z umrlim živeli v skupnem gospodinjstvu, in bližnji sorodniki: stari starši, brat, sestra, zakončevi starši.

Odsotnost z dela brez nadomestila plače

Delavec ima tudi pravico do odsotnosti brez nadomestila plače v primerih in ob pogojih, določenih s kolektivno pogodbo (1. odst. 62. čl. ZDR). Po neki KP se lahko delavcu odobri odsotnost z dela več kot 7 dni brez nadomestila, če skrbi za otroke brez varstva ali bolnega družinskega člana.

Pravico do odsotnosti z dela brez nadomestila plače ima tudi delavec z otrokom do tretjega leta starosti, če se njegovi interesi uskladijo z možnostmi delovnega procesa (2. odst. 62. čl. ZDR). Od delodajalca je odvisno, ali bo tako odsotnost dopustil. V tem času delavec nima pravic in obveznosti iz delovnega razmerja (mirovanje pravic). Ta čas šteje v zavarovalno dobo, če so plačani prispevki. Ugodnost mirovanja pravic je predvsem v tem, da ima delavec pravico nadaljevati delo, ko otrok dopolni tri leta starosti, ali tudi prej, če se tako sporazume z delodajalcem.

PRAVICA DO VRNITVE

Delavec, ki odide z zakoncem, ki je bil poslan v diplomatsko ali konzularno predstavništvo v tujini, ima pravico do vrnitve v organizacijo, v kateri je bil zaposlen pred tem. Pravica do vrnitve se lahko zagotovi tudi zakoncu delavca, ki je poslan na delo v okviru mednarodnega tehničnega ali prosvetnokulturnega sodelovanja ali v gospodarsko predstavništvo ter v lastna in v mešana podjetja v tujini (67. čl. ZDR). Za partnerja v življenjski skupnosti zakon pravice do vrnitve ne predvideva.

Delavke v delovnem razmerju imajo pravico do posebnega varstva med nosečnostjo, porodom in v zvezi z materinstvom (1. odst. 76. čl. ZDR). V okviru varstva materinstva ZDR obravnava prepoved določenih del za ženske, posebej za nosečnice, prepoved nočnega dela v industriji in gradbeništvu, prepoved nadurnega in nočnega dela za noseče ženske in delavke z otrokom do enega oziroma tretjega leta starosti in porodniški dopust.

Zakon ne ureja vprašanja zaposlovanja nosečih delavk, ki je v praksi zelo pereče. Po sodni praksi in stališčih pravne stroke dejstvo, da kandidatka za sklenitev delovnega razmerja ni navedla, da je noseča, doslej ni veljalo za razlog prenehanja delovnega razmerja zaradi zamolčanja ali dajanja neresničnih podatkov. Taka je tudi praksa Evropskega sodišča, ki ima diskriminacijo zaradi nosečnosti za neposredno obliko diskriminacije. Odklonitev zaposlitve noseče ženske zaradi dodatnih stroškov bi bila v nasprotju z določili Evropske Unije (Engels 1995: 3).

Prepoved določenih del za ženske

Prepoved določenih del zaradi varstva materinstva je v ZDR formulirana na naslednji način:

Dela, ki lahko škodljivo in s povečano nevarnostjo vplivajo na zdravje in psihofizične sposobnosti žensk, ki jih le-te ne smejo opravljati, zlasti zaradi varstva materinstva in še posebej v nosečnosti, se določijo s posebnim predpisom, ki ga izda republiški upravni organ, pristojen za zdravstveno varstvo (76. čl., 2. odst.).

Ta predpis še ni sprejet. V konkretnih primerih o tem, ali so pogoji na določenem delovnem mestu taki, da bi lahko škodljivo in s povečano nevarnostjo vplivali na zdravje in psihofizične sposobnosti delavke, odloča strokovnjak medicine dela (Žužek 1994: 84). Delo žensk na podzemeljskih delih v rudnikih je, razen izjemoma, za ženske prepovedano s konvencijo MOD št. 45.

Analiza citirane določbe ZDR kaže, da gre za tri skupine del, in sicer: (1) tista, ki jih ženske ne smejo opravljati v času nosečnosti, (2) tista, ki jih ženske ne smejo opravljati zaradi varstva potencialnega materinstva, in (3) tista, ki lahko škodljivo in s povečano nevarnostjo, torej bolj kot na moške, vplivajo na zdravje in psihofizične sposobnosti žensk.

Pri prepovedi del iz druge in tretje skupine gre za vprašanja, ki presegajo zdravstveni vidik. Zakaj zakon varuje reproduktivno sposobnost žensk, ne pa tudi moških? Ali je povečana nevarnost določenih del za posameznike odvisna od spola ali (tudi) od drugih lastnosti? Katere so tiste psihofizične sposobnosti žensk, na katere določena dela bolj vplivajo kot na moške? Kako uskladiti navedeno obliko posebnega varstva žensk, ki je izražena kot prepoved določenih del, s svobodo dela? Katera je v tem primeru tista pomembna razlika, zaradi katere je treba ženske drugače obravnavati kot moške? Pričakovati je, da bosta ta vprašanja formalno rešili nova delovna zakonodaja in sodna praksa, ki ji bo sledila.

Ker še ni predpisa, ki ga napoveduje 76. člen ZDR, se glede prepovedi del za noseče delavke uporablja 125. člen prejšnjega zakona o delovnih razmerjih iz leta 1978. Po tej določbi nosečnice ne smejo opravljati del oziroma nalog, ki so jim prepovedana po posebnih predpisih. Nosečnice pri takih delih je treba razporediti na drugo ustrezno delo. Pravico, da nosečnica na drugem delovnem mestu obdrži plačo, kot bi jo prejela na prejšnjem delovnem mestu, razen če je plača na delovnem mestu, na katero je razporejena, ugodnejša, določa tudi zdaj veljavni ZDR (77. čl.).

Prepoved nočnega dela žensk v industriji

Nočno delo povzroča v družinah težave zaradi problemov pri organizaciji vsakdanjega življenja in zato, ker moti stike med družinskimi člani (Carpentier, Casamian 1977: 44). Za tradicionalne poglede na družino je še zlasti moteče nočno delo žensk. Prepoved nočnega dela žensk v industriji in gradbeništvu je

urejena v skladu s konvencijo MOD št. 89 o prepovedi nočnega dela žensk. Delavke v organizaciji s področja industrije in gradbeništva ni mogoče razporediti na nočno delo, če bi ji delo v tem času onemogočilo najmanj sedem ur počitka med 22. in 7. uro naslednjega dne (1. odst. 45. čl. ZTPDR). Od prepovedi so v skladu s konvencijo prepisane tri vrste izjem: za delavke, ki imajo posebna pooblastila in odgovornosti ali ki opravljajo dela v zvezi z zdravstvenim, socialnim, in drugačnim varstvom delavcev; ko je nujno, da se nadaljuje delo, pretrgano zaradi višje sile, ki je ni bilo mogoče predvideti, in da se prepreči škoda na surovinah ali drugem materialu; ko to zahtevajo zelo resne družbenoekonomske, socialne in podobne okoliščine, pod pogojem, da dobi organizacija za uvedbo takega dela soglasje pristojnega organa (2.-4. odst. 45. čl. ZTPDR). Republiški upravni organ, pristojen za delo, odloči o soglasju po poprejšnjem mnenju inšpekcije za delo, upošteva kriterije, določene s kolektivno pogodbo.

Več kot tretjina KP omejuje nočno delo žensk. Kljub izpolnjenim pogojem ga ni mogoče vpeljati, ko gre za težja fizična oziroma zdravju škodljiva dela, ko je mogoče opraviti nočno delo z moško delovno silo in če proizvodne zmogljivosti v dnevnem delovnem času niso polno izkoriščene, oziroma, če delo ni ustrezno organizirano. Taka ureditev pomeni sicer večje varstvo za delavke, a omejuje zaposlovanje in razporejanje delavk oziroma daje pri nočnem delu, ki je bolje plačano, prednost moškim. Nobena KP ne predvideva, da se lahko delavke odrečejo tej ugodnosti.

Za delavke, ki kljub omejitvam delajo ponoči, so v štirih KP predvideni dodatni dnevi letnega dopusta, in to v večjem številu kot za moške, ki opravljajo nočno delo, npr. za ženske 3 dni, za moške 2 dni. Po eni KP pripada delavkam na nočnem delu dodatni odmor med delom.

Nočno delo ima škodljive in neprijetne posledice za moške in ženske (Carpentier, Casamian 1977: 70). Prepovedi nočnega del samo za ženske ni mogoče

utemeljiti z bistveno razliko glede vpliva na moške in ženske. Prepovedi nočnega dela za ženske samo v navedenih dejavnostih tudi ni mogoče opravičiti s kakšno bistveno razliko med delavkami na teh področjih in delavkami v dejavnostih, kjer nočno delo žensk ni prepovedano, npr. v zdravstvu. Prepoved izhaja iz družbenih razlogov, iz tradicionalnega pojmovanja vloge žensk. Kot smo že navedli, je prepoved nočnega dela žensk v nasprotju z direktivo Evropske Unije.

Porodniški dopust

Med nosečnostjo in po porodu ima delavka pravico najprej do porodniškega dopusta, ki traja 105 dni, in nato še pravico do dopusta za nego in varstvo otroka, ki traja 260 dni (80. čl. ZDR). Na podlagi spričevala pristojnega zdravstvenega organa lahko delavka nastopi porodniški dopust 45 dni pred porodom, obvezno pa 28 dni pred porodom (2. odst. 41. čl. ZTPDR). Porodniški dopust po naravi stvari izrabi biološka mati. Le v primeru, da mati umre, zapusti otroka, ali če je na podlagi izvida in mnenja pristojne zdravstvene organizacije trajno oziroma začasno nesposobna za samostojno življenje in delo, lahko porodniški dopust izrabi delavec-oče otroka ali drug delavec, ki otroka neguje. Ta oseba ima pravico do porodniškega dopusta v obsegu, zmanjšanem za toliko dni, kolikor je mati to pravico že izrabila, najmanj pa za 28 dni (2. odst. 86. čl. ZDR).

Če delavka rodi mrtvega otroka ali če otrok umre, preden ji poteče porodniški dopust, ima pravico podaljšati porodniški dopust za toliko, kolikor je po mnenju zdravnika potrebno, da okreva po porodu in duševnem stanju, ki ga je povzročila izguba otroka, najmanj pa za 45 dni; v tem času ji pripadajo vse pravice iz porodniškega dopusta (44. čl. ZTPDR).

Delavka ima v času porodniškega dopusta pravico do nadomestila plače po zakonu o družinskih prejemkih (ZDP).

Porodniški dopust je pravica delavke. Iz formulacije, da ga obvezno nastopi 28 dni pred porodom, izhaja, da je porodniški dopust pred porodom tudi

obveznost. Po ZTPDR se organizacija oziroma delodajalec kaznuje za prekršek, če ne zagotovi pravice do posebnega varstva delavcev, mlajših od 18 let, in žensk, pa tudi drugih pravic, s katerimi se zagotavlja varstvo materinstva (t. 9., 1. odst. 89. čl. ZTPDR). Zakon ne določa minimalnega obveznega trajanja porodniškega dopusta za mater po porodu; ker pa je treba po konvenciji MOD št. 103 najmanj 6 tednov porodniškega dopusta izkoristiti po porodu, menimo, da je teh šest tednov obveznih.

Za primerjavo navajamo belgijsko ureditev, po kateri je porodniški dopust obvezen 7 dni pred predvidenim datumom poroda in 8 tednov po porodu. Na zahtevo delavke se porodniški dopust lahko podaljša na 14 tednov po porodu (Engels 1995: 4).

Zanimivo je tudi stališče Evropskega sodišča (zadeva Hofmann), po katerem Direktiva o enakem obravnavanju moških in žensk varuje ženske na dva načina. Prvič zagotavlja varstvo biološkega stanja ženske /*biological condition*/ med nosečnostjo in toliko časa po njej, da se ji povrnejo normalne fiziološke in mentalne funkcije. Drugič pa varuje poseben odnos med žensko in njenim otrokom /*special relationship between a woman and her child*/ v obdobju, ki sledi nosečnosti in porodu (Blanpain 1991: 121).

Omejitev nadurnega in nočnega dela

Za delavko z otrokom do enega leta starosti velja prepoved nadurnega in nočnega dela (40. čl. ZTPDR). Delavki z otrokom, starim od enega do treh let, se sme naložiti, da dela več kot polni delovni čas oziroma ponoči, samo po njenem predhodnem soglasju. Te pravice ima tudi delavec-oče otroka oziroma delavec, ki neguje otroka, vendar le, če mati umre, zapusti otroka, ali je trajno ali začasno nesposobna za samostojno življenje in delo (1. odst. 86. čl. ZDR).

Po ZTPDR roditelj sme samohranilec z otrokom, mlajšim od sedem let ali težkim invalidom, delati dlje od polnega delovnega časa ali ponoči samo, če v to pisno privoli (3. odst. 40. čl. ZTPDR).

PRAVICE DELAVCEV, KI SKRBIJO ZA OTROKE

Delavci in delavke, ki skrbijo za otroke, imajo obveznosti, ki jih drugi zaposleni nimajo, in iz tega razloga uživajo nekatere posebne pravice. Otrokovi posvojitelji imajo pod enakimi pogoji ustrezne starševske pravice (2. odst. 43. čl. ZTPDR). V določenih okoliščinah lahko nekatere pravice uveljavijo drugi delavci, ki niso starši otrok, za katere skrbijo.

Dopust za nego in varstvo otroka

Porodniškemu dopustu sledi dopust za nego in varstvo otroka, ki ga je mogoče izrabiti kot odsotnost z dela 260 dni ali tako, da upravičenka oziroma upravičenec dela polovico polnega delovnega časa na dan do 17. meseca otrokove starosti (80. čl. ZDR).

Zakon ureja podaljšanje dopusta za nego in varstvo otroka za dvojčke ali hkrati več živorojenih otrok, za težje telesno ali duševno prizadetega otroka ali nedonošenčka (81. čl. ZDR).

Iz 80. člena ZDR izhaja, da je to pravica delavke (»ima delavka pravico do /.../ dopusta za nego in varstvo otroka«). Dopust za nego in varstvo otroka ima delavec, oče otroka, če se tako sporazumeta z materjo-delavko. Gre za prenos pravice do denarnega nadomestila oziroma do siceršnjih pravic iz delovnega razmerja (Žužek 1994: 91). Kateri od staršev bo uporabil dopust za nego in varstvo otroka, je sicer odvisno od njunega dogovora, vendar gre za pravico matere. Primeri, ko dopust za nego in varstvo otroka izrabijo oče, so redki.

Način izvajanja dopusta za nego in varstvo otroka se določi s posebnim predpisom, ki ga izda republiški upravni organ, pristojen za varstvo družine, v soglasju z republiškim upravnim organom, pristojnim za delo (82. čl. ZDR). Ta predpis doslej še ni bil izdan. Sprejet je bil zakon o družinskih prejemkih, ki ne ureja načina izrabe dopusta za nego in varstvo otroka. V zvezi s tem se lahko pojavi nekaj vprašanj. Ali si lahko mati in oče ta dopust delita tako, da ga izkoristita zaporedoma oziroma izmenoma, vsak

nekaj? Ali ga lahko izrabita hkrati, vsak s polovico polnega delovnega časa? Dopust za nego in varstvo otroka je formuliran kot pravica (»delavka ima pravico«), vendar delavka z njo ne more prosto razpolagati, saj zakon določa, pod kakšnimi pogoji je mogoč prenos na očeta oziroma drugo osebo. Izrecno ni določeno, da se lahko delavka temu dopustu odreče. Menimo, da to lahko stori. Pravice do odmora med delom, dnevnega in tedenskega počitka in letnega dopusta so formulirane na enak način (»delavec ima pravico«), pri čemer je določeno, da se delavec pravici do odmora med delovnim časom in do dnevnega in tedenskega počitka ne sme odpovedati (55. čl. ZDR). Delavec se tudi ne more odreči pravice do letnega dopusta, niti se mu ne more ta pravica kratiti (2. odst. 32. čl. ZTPDR). Glede dopusta za nego in varstvo otroka ni analognih določb.

Delavka oziroma delavec, ki izrabijo dopust za nego in varstvo otroka, ima pravico do nadomestila plače v skladu z zakonom o družinskih prejemkih.

Med evropskimi državami Švedska najbolj podpira delitev dejanskega ukvarjanja z otroki med starše. Cilj družinske politike in politike enakosti je paziti na to, da bodo moški in ženske lahko združevali starševstvo in praktično skrb za otroke /*practical child care*/ s plačanim delom (Numhauser-Hennig 1995: 94). V prvem letu otrokove starosti imata oče in mati pravico vsak do 180 dni odsotnosti z nadomestilom. Če želita, lahko to pravico prepustita drug drugemu, razen 30 dni. S tem je oče bolj ali manj prisiljen izrabiti vsaj teh 30 dni. Če ima otrok samo enega od staršev, ta lahko izkoristi vseh 360 dni. Predvidena je tudi plačana odsotnost z dela zaradi bolezni otroka v trajanju največ 120 dni letno, 2 dni odsotnosti letno za stike s šolo, največ 60 dni za nego hudo bolnega ožjega sorodnika (če gre za AIDS, 240 dni) in podobno (*ibid.*: 99).

Krajši delovni čas

Delo z delovnim časom, ki je krajši od polnega (*part-time*) je zelo razširjena oblika fleksibilizacije delovnega časa

oziroma delovnega razmerja nasploh. Delo s krajšim delovnim časom v mnogih državah opravljajo predvsem ženske, vendar se glede tega podoba spreminja. Nekateri ugotavljajo, da je do fleksibilizacije na področju dela prišlo zaradi potreb delodajalcev po prožnejšem upravljanju človeškega dejavnika in vzpodbujanju zaposlovanja, ne zaradi potreb zaposlenih (Engels 1995: 17).

Slovenska zakonodaja obravnava delo s krajšim delovnim časom zaradi potreb predšolskega otroka v poglavju o delovnem času (45. čl. ZDR), ostale razloge za delo s krajšim delovnim časom od polnega pa ureja v podpoglavju o varstvu materinstva in pravicah delavcev, ki skrbijo za otroke.

Delavka ima pravico delati polovico polnega delovnega časa na dan, dokler otrok ni star tri leta, če mu je glede na njegovo splošno zdravstveno stanje, na podlagi mnenja pristojne zdravstvene organizacije, potrebna skrbnejša materina nega (84. čl. ZDR). Kljub izrazu »materina nega« ima to pravico tudi delavec, oče otroka, če se z materjo-delavko tako sporazumeta (86. čl. ZDR). Prenos te pravice je mogoč pod enakimi pogoji kot prenos pravice do dopusta za nego in varstvo otroka. Delavka ali delavec ima pravico do plače po dejanskem delu, v pokojninsko-invalidskem zavarovanju pa se tako delo upošteva kot polna zavarovalna doba (2. al. 2. odst. 204. čl. ZPIZ).

Možnost krajšega delovnega časa je predvidena tudi za nego in varstvo prizadetih otrok. Eden izmed staršev, ki neguje in varuje težje telesno ali zmerno, težje ali težko duševno prizadetega otroka, ima pravico delati polovico polnega delovnega časa na dan (1. odst. 85. čl. ZDR). V takih primerih zakon ne daje prednosti materi, oba starša obravnava enako. Delavec ali delavka ima v takem primeru pravico do plače po dejanskem delu, v zavarovalno dobo pa se tako delo šteje kot delo s polnim delovnim časom (2. odst. 204. čl. ZPIZ). Časovno pravica dela s krajšim delovnim časom ni omejena. Traja lahko, dokler je potrebno. SKPG določa, da se razporeditev delov-

nega časa v takem primeru uredi z dogovorom med organizacijo oziroma delodajalcem in staršem, ki to pravico uveljavlja.

SOLIDARNOSTNE POMOČI

Solidarnostne pomoči so po KP predvidene v primeru smrti delavca ali ožjega družinskega člana, če ga je delavec vzdrževal. Določene so v višini od 1 do 5 povprečnih neto plač. Najvišja višina pomoči je predvidena za najožje družinske člane delavca, ki je umrl zaradi nesreče pri delu.

Neka KP določa, da se odpravnina ob upokojitvi v primeru smrti delavca izplača najožjemu družinskemu članu. Če je več družinskih članov z umrlim v enaki sorodstveni zvezi (npr. otroci), lahko navedena ureditev povzroči spore. Sporna utegne biti tudi z vidika dednega prava.

Solidarnostna pomoč po KP pripada tudi ob daljši bolezni delavca, elementarni nesreči ali požaru, ki prizadene delavca in njegovo družino ter ob izjemnih socialnih težavah delavca in njegove družine.

NADOMESTILO ZA LOČENO ŽIVLJENJE

Nadomestilo za ločeno življenje pripada delavcu, ki je napoten na opravljanje dela, ki ima za posledico ločitev od družine. Osnova za nadomestilo so stroški za prehrano, ki presegajo običajne stroške, ki bi jih delavec imel, če bi živel skupaj s svojo družino.

Delavec ni upravičen do povračila stroškov za ločeno življenje, če odkloni primerno družinsko stanovanje v kraju zaposlitve ali če se je preselil v družinsko stanovanje, družine pa ni preselil. Poleg stroškov za ločeno življenje se po nekaterih KP delavcu lahko prizna tudi povračilo za občasno potovanje k družini.

SKLEP

Slovenska delovna zakonodaja in kolektivne pogodbe vsebujejo številna določila, ki upoštevajo družinske razmere delavcev. KP obravnavajo mnoga drobna

vprašanja, ki pa so za prizadete delavce(ke) in delodajalce pomembna. Nekatera določila se pojavljajo le v posameznih KP. Vendar imajo KP dejavnosti dokaj visoko raven splošnosti, kar pomeni, da veljajo za razmeroma širok krog zaposlenih.

Pravice mater in drugih delavcev, ki skrbijo za otroke, so v slovenskem delovnem pravu praviloma večje, kot zahtevajo ratificirane konvencije MOD. Edino pravica do prekinitve dela zaradi dojenja ni navedena niti v zakonu niti v KP.

V zakonu in KP nismo naleteli na izrecno upoštevanje obveznosti, ki jih imajo zaposleni do staršev ali drugih starejših oseb. Zakon omenja negovanje telesno in duševno prizadetih, nekatere KP nego hudo bolnih družinskih članov. Skrb za stare postaja iz demografskih razlogov vedno težje breme srednje, »sendvič« generacije, ki ima obveznosti do otrok in staršev hkrati. Potreba po varstvu otrok se z odraščanjem zmanjšuje, za stare pa narašča (Bellace 1995: 130).

Že v zakonodaji, še bolj pa v nekaterih KP, je izražena pozitivna diskriminacija žensk ali kar diskriminacija moških, zlasti očetov. Slednje je v nasprotju z ratificirano mednarodno konvencijo, ustavo Slovenije in družinsko zakonodajo. Oče in mati imata enake pravice in dolžnosti do otrok, vse KP pa ne dajejo obema enakih možnosti, da bi jih uresničevala. Čeprav gre za posamezne norme, njihov seštevek pokaže, da je za nekatere KP značilno tradicionalno pojmovanje vloge moških in žensk pri delu in v družini. Konvencija MOD št. 156 pa izrecno poudarja potrebo po spreminjanju tradicionalnih vlog moških in žensk v družini in družbi.

Posamezne KP priznavanje ugodnosti za delavce z družinskimi obveznostmi pogojujejo s skupnim gospodinjstvom ali s tem, da otrok živi pri starših ali enem od staršev. Tako je npr. pri letnem dopustu. Morda pa bi prav tisti, ki ne živijo skupaj, potrebovali več časa za druženje med dopustom.

KP upoštevajo zlasti popolno družino in družino z enim staršem (samohranilec, edini hranitelj, edini skrbnik). V

določenih okoliščinah, zlasti v primeru smrti, KP v krog družinskih članov vključijo tudi ožje sorodnike. Niso pa — če izhajamo iz gramatikalne razlage posameznih določb — dovolj upoštevane posebnosti dopolnjenih in drugih oblik družine. Pogosto se uporablja izraz delavka-mati (redkeje delavec-oče). V praksi za otroke skrbijo tudi druge osebe, npr. zakonci za otroke iz prejšnjega zakona svojih partnerjev ali stari starši za otroke brez staršev.

Elementi tradicionalnega pojmovanja vloge spolov v naši zakonodaji in KP se kažejo tudi v prepovedi nekaterih (razen dela pod zemljo še ne določenih) del za ženske, zlasti pa v prepovedi nočnega dela žensk v industriji. Vključitev Slovenije v evropske integracije bo zahtevala spremembo ureditve nočnega dela.

Če primerjamo slovensko ureditev s tujimi, ugotovimo, da je na normativni ravni upoštevanje družinskih obveznosti delavcev v veliki meri zagotovljeno. V številnih državah so rešitve, ki so v Sloveniji običajne, šele vpeljujejo. Npr. razvit sistem otroškega varstva, odsotnost z dela z nadomestilom za nego družinskega člana, porodniški dopust in dopust za nego otroka s 100% nadomestilom plače ipd. V ZDA je bil porodniški dopust zakonjen šele leta 1993 (Bellace 1995: 125). Delodajalci so ga omogočali že prej, ker želijo iz ekonomskih razlogov obdržati sposobno žensko delovno silo, vendar to ni bilo obvezno.

V danskem raziskovalnem projektu o družini prijaznih delovnih mestih je bilo ugotovljeno, da številni ukrepi temeljijo na domnevah o potrebah družin z majhnimi otroki in pogosto ne ustrezajo dejanskim potrebam zaposlenih (Holt, Thaulow 1995). Potrebe delavcev z družinskimi obveznostmi bi bilo treba v Sloveniji natančneje ugotoviti. Poleg delovnopравnih predpisov so za usklajevanje delovnega in družinskega življenja pomembne tudi »institucije, ki obkrožajo svet dela« (Engels 1995: 18), zlasti otroško varstvo, trgovine (poslovni čas) ipd.

Delavke in delavci, ki imajo družinske obveznosti, bi morali imeti več

možnosti, da se odločijo, katere pravice bodo izkoristili in katerih ne, saj so življenske razmere in poklicni cilji posameznikov(-nic) različni.

Pereč je problem varstva pravic. Mediji poročajo o eklatantnih primerih kršitev določb o varstvu materinstva in pravicah delavcev, ki skrbijo za otroke. Empirične analize ni. Prav tako je razmeroma malo sodnih odločb o vprašanjih, ki zadevajo upoštevanje družine v delovnem pravu.

Obstoječa ureditev je razmeroma toga. V dejanskem uresničevanju delovnopравниh norm prihaja v stiku med že novim gospodarskim in še starim delovnim pravom do nezakonitih »rešitev«. Novi koncept delovnega razmerja postavlja v ospredje dvostranskost, večjo pogodbeno svobodo, večje možnosti dogovarjanja (Mežnar 1996). Pogajanja med praviloma šibkejšimi delavci(-kami) in močnejšim delodajalcem lahko poslabšajo položaj delavcev(-avk). Pri omogočanju dogovorov, ki bodo upoštevali interese obeh strani, ima lahko socialno delo pomembno vlogo.

Kakor so določbe o upoštevanju družinskih razmer na področju dela nujne in v slovenski ureditvi ugodne, lahko povzročijo, da so delavci z družinskimi obveznostmi manj fleksibilni, organizacija dela zahtevnejša, to pa bi postala — utemeljeno ali ne — ovira pri

zaposlovanju. Delavec(-ka), za katerega velja posebno varstvo, je obtežen s pravicami. Individualne razmere se ne upoštevajo, pravica postane dolžnost. Ker je pot do sodnega varstva dolga, relativno obsežnih pravic ni mogoče učinkovito varovati.

Ob primerjavi slovenske ureditve z določbami konvencije MOD št. 156 — ki jo je Slovenija dolžna upoštevati — lahko ugotovimo, da slovenska notranja ureditev vsebuje zaščitne norme, ki delavcem in delavkam z družinskimi obveznostmi dovoljujejo krajši delovni čas, daljši dopust, prepovedujejo določena dela ipd. Zelo malo pa je določb, ki bi spodbujale k spremembi tradicionalnih vlog, k izobraževanju, napredovanju in k združevanju družinskega življenja in poklicne karierire za oba spola.

De lege ferenda je bistveno vprašanje, ali so opisane norme tiste, ki so najbolj potrebne oziroma primerne za usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti. Delavci in delavke z družinskimi obveznostmi potrebujejo tako ureditev, ki jim bo ob skrbi za otroke in druge družinske člane omogočala socialno varnost in individualno izbiro, ustrezno konkretnim razmeram vsakega posameznika ali posameznice oziroma družine. Družini prijazno delovno okolje pa postaja vedno bolj pomembno tudi za uspešnost podjetij in drugih organizacij.

Literatura

- J. BELLACE (1995), United States of America. V: R. BLANPAIN (ur.), *The Harmonisation of Working Life and Family Life*. The Hague: Kluwer Law International.
- M. BIAGI (1995), Italy. V: R. BLANPAIN (ur.), *The Harmonisation of Working Life and Family Life*. The Hague: Kluwer Law International.
- R. BLANPAIN (1991), *Labour Law and Industrial Relations of the European Community*. Denter: Kluwer Law and Taxation Publishers.
- J. CARPENTIER, P. CAZAMIAN (1977), *Night work*. Geneva: International Labour Office.
- C. ENGELS (1995), Belgium V: R. BLANPAIN (ur.), *The Harmonisation of Working Life and Family Life*. The Hague: Kluwer Law International.

