

UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**VARSTVO STARŠEVSTVA V DELOVNIH  
RAZMERJIH**

Ljubljana, februar 2009

KARMEN NOVAK HREN

## IZJAVA

Študentka, Karmen Novak Hren, izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom doc. dr. Barbare Kresal, in da dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne \_\_\_\_\_

Podpis: \_\_\_\_\_

## KAZALO

UVOD .....	1
<b>1 PRAVICE IZ NASLOVA ZAVAROVANJA ZA STARŠEVSKO VARSTVO IN PRAVICE DO DENARNIH PREJEMKOV .....</b>	<b>2</b>
<b>1.1 PRAVICE IZ ZAVAROVANJA.....</b>	<b>3</b>
1.1.1 Starševski dopust.....	3
1.1.1.1 Porodniški dopust.....	3
1.1.1.2 Očetovski dopust.....	4
1.1.1.3 Dopust za nego in varstvo otroka.....	5
1.1.1.4 Posvojiteljski dopust .....	7
1.1.2 Starševsko nadomestilo .....	7
<b>1.2 PRAVICE DO DRUŽINSKIH PREJEMKOV .....</b>	<b>9</b>
1.2.1 Starševski dodatek.....	10
1.2.3 Otroški dodatek .....	10
1.2.4 Dodatek za veliko družino.....	11
1.2.5 Dodatek za nego otroka.....	12
1.2.6 Delno plačilo za izgubljeni dohodek.....	12
<b>2 VARSTVO STARŠEVSTVA V DELOVNIH RAZMERJIH .....</b>	<b>12</b>
2.1 Varstvo podatkov v zvezi z nosečnostjo .....	13
2.2 Prepoved opravljanja del v času nosečnosti in v času dojenja.....	14
2.3 Varstvo v času nosečnosti in starševstva v zvezi z nočnim in nadurnim delom .....	16
2.4 Starševski dopust.....	16
2.5 Pravica doječe matere .....	17
2.6 Posebno varstvo pred odpovedjo .....	17
2.7 Letni dopust .....	18
2.8 Diskriminacija .....	19
<b>3 ZAPOSILITEV IN STARŠEVSTVO .....</b>	<b>20</b>
<b>3.1 Delodajalci in mladi starši v Sloveniji .....</b>	<b>21</b>
3.1.1 Negativne izkušnje mladih pred sklenitvijo delovnega razmerja in po njem .....	22
3.1.2 Negativne izkušnje po rojstvu otroka.....	22
3.1.3 Negativne izkušnje zaradi potencialnega starševstva.....	22
<b>3.2 Diskriminatorno obnašanje do starševstva na delovnem mestu.....</b>	<b>23</b>
<b>4 DRUŽINI PRIJAZNA POLITIKA V PODJETJU.....</b>	<b>24</b>
4.1 Ukrepi pri usklajevanju delovnih in družinskih obveznosti .....	24
4.2 Pozitivne posledice družini prijazne politike .....	26
4.3 Negativne posledice družini prijazne politike.....	27
4.4 Certifikat »Družini prijazno podjetje« .....	27
4.4.1 Podjetje Lek d.d.....	31
4.4.2 Najbolj pogosti predlogi ukrepov drugih podjetij, ki so prejeli certifikat.....	34
<b>SKLEP.....</b>	<b>36</b>
<b>LITERATURA IN VIRI.....</b>	<b>38</b>

## KAZALO TABEL IN SLIK

Tabela 1: Očetovski dopust v obdobju 2004–2008 v Sloveniji .....	5
Tabela 2: Dopust za nego in varstvo otroka v obdobju 2006 –2008 v Sloveniji .....	7
Tabela 3: Znesek otroškega dodatka mesečno od 1. julija 2008 dalje (eur) .....	11
Tabela 4: Postopek pridobitve osnovnega certifikata .....	29
Slika 1: Način uvajanja certifikata Družini prijazno podjetje/organizacija .....	29
Slika 2: Število ukrepov po področjih.....	30

## UVOD

Starševstvo je občutljiva družbena vrednota in zato potrebuje posebno zakonsko varstvo, predvsem varstvo mater in očetov (v nadaljevanju staršev), ki skrbijo za otroke, na delovnem mestu oziroma v okviru delovnega razmerja. Zaposleni starši v delovnem razmerju imajo pravico do posebnega varstva med nosečnostjo, porodom in v zvezi z materinstvom. Varstvo je potrebno med nosečnostjo, pred in po porodu oziroma v najzgodnejšem obdobju življenja otroka.

Namen tega diplomskega dela je predstaviti, kakšne so pravice v zvezi s starševstvom, oziroma kako, je urejeno njegovo varstvo. Zanima nas, kakšno zaščito in pravico daje država staršem in ali delodajalci res nudijo vse pravice, ki so staršem zagotovljene s strani države. Osrednja zakona na tem področju sta zlasti Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (v nadaljevanju ZSDP) in Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR), pomembni pa so še drugi zakoni. Diplomsko nalogo sem razdelila na tri sklope.

Začela sem s pravicami staršev iz naslova zavarovanja za starševsko varstvo, kjer pomembni ukrepi, kot so plačan starševski dopust, možnost polne ali delne odsotnosti z dela v času dopusta za nego in varstvo otroka, možnost dogovora staršev glede izrabe starševskega dopusta ter različne oblike krajšega delovnega časa, pomagajo pri reševanju nasprotij med zaposlitveno in starševsko vlogo. Namen pravic do družinskih prejemkov pa je podpirati in krepiti gospodarske in socialne temelje družin. Gre za pravice iz sistema socialne varnosti.

Drugi sklop je osrednja tema moje diplomske naloge. To je varstvo starševstva v delovnih razmerjih. Osnovni namen le-tega je, da se v največji možni meri prepreči diskriminacijo delavcev z družinskimi obveznostmi, ker imajo otroke, tako da se jih zavaruje z zakonom. Gre namreč za varstvo podatkov med nosečnostjo, prepoved opravljanja del med nosečnostjo in dojenjem, varstvo v zvezi z nočnim in nadurnim delom, starševski dopust in nadomestilo plače, pravica doječe matere, varstvo pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi in letni dopust. Gre za pravice, ki jih imajo starši do svojega delodajalca, oziroma obveznosti delodajalca, torej za delovnopravna vprašanja, ki so urejena v ZDR.

Zadnji sklop diplomske naloge se ukvarja z odnosom delodajalcev in staršev do starševstva oziroma do problematike usklajevanja delovnega in družinskega življenja v praksi v Sloveniji. Predvsem gre tu za pojave prikrite diskriminacije zaradi starševstva na delovnih mestih, po spolu v različnih življenjskih obdobjih (npr. v času ustvarjanja družine), zaposlovanje za določen čas mladih oziroma bodočih staršev. Vendar v Sloveniji obstajajo tudi elementi pozitivne prakse obravnave starševstva, kar kaže tudi raziskava v okviru razvojnega partnerstva »mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje«. V delovnem okolju se opazi ovire tako na strani mater kot na strani očetov pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja. Delodajalci morajo poznati potrebe staršev v smislu opravljanja družinskih

obveznosti ter z družini prijazno politiko ustvarjati delovno okolje, ki bo omogočila usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti. V tej zvezi je pomemben certifikat »Družini prijazno podjetje« (v nadaljevanju certifikat), tistim podjetjem v Sloveniji, ki omogočajo zaposlenim lažje usklajevanje starševstva s poklicnim življenjem. Zavod Ekvilib ter Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve sta 27. 11. 2008 podelila certifikate drugi generaciji slovenskih podjetij, ki so se vključila v certificiranje. Dosedanjim 32 imetnikom, ki so osnovni certifikat pridobili v letu 2007, se je tako pridružilo še 11 novih podjetij in organizacij. Projekt, katerega del je bila uvedba certifikata v Sloveniji, je bil novembra 2008 izmed več kot 3 tisoč projektov iz vse Evrope izbran med 50, ki so se izvajali v okviru pobude Evropske unije Equal. Eno izmed 32 podjetij, ki so pridobili omenjeni certifikat, je tudi slovensko podjetje Lek d.d., ki ga bom v nalogi predstavila.

## **1 PRAVICE IZ NASLOVA ZAVAROVANJA ZA STARŠEVSKO VARSTVO IN PRAVICE DO DENARNIH PREJEMKOV**

Na področju starševskega varstva je najpomembnejši Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. Z zavarovanjem se zavarovancem po načelih vzajemnosti in solidarnosti zagotavljajo pravice vezane na starševske obveznosti. Če vplačani prispevki iz naslova starševskega varstva ne zadoščajo za pokrivanje obveznosti za pravice, ki izhajajo iz zavarovanj, se sredstva zagotavljajo iz drugih proračunskih virov.

Upravičenci do pravic, ki izhajajo iz zavarovanja za starševsko varstvo, so osebe, ki so vključene v zavarovanje za starševsko varstvo in plačujejo prispevek zanj, uveljavljajo pa jih na Centru za socialno delo (v nadaljevanju CSD). Delavci v delovnem razmerju so zavarovani za starševsko varstvo, poleg njih pa še nekatere druge skupine prebivalstva.

Za starševsko varstvo se plačuje prispevek zavarovanca in prispevek delodajalca, ki je določen z zakonom in se vplačuje v proračun Republike Slovenije (ZSDP, 2006, 8. člen).

Pravice iz zavarovanja delimo v tri sklope pravic (ZSDP, 2006, 7. člen):

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

Pravice do družinskih prejemkov, ki niso pravice iz socialnega zavarovanja, temveč se financirajo iz proračuna, pa so (ZSDP, 2006, 57. člen):

- starševski dodatek,
- pomoč ob rojstvu otroka,

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

## **1.1 PRAVICE IZ ZAVAROVANJA**

### 1.1.1 Starševski dopust

Starševski dopust je skupni pojem za porodniški dopust, očetovski dopust, dopust za nego in varstvo otroka ter posvojiteljski dopust. Vsem je skupno to, da je to pravica do odsotnosti z dela zaradi poroda oziroma nege in varstva tiste osebe, ki otroka dejansko neguje in varuje in katero morajo delodajalci omogočiti svojim zaposlenim. Starševski dopust je določen v koledarskih dnevih za polno odsotnost od dela (ZSDP, 2006, 13. člen). Delodajalci so dolžni delavcem zagotoviti odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta v skladu z zakonom. Delavec pa mora obvestiti delodajalca o nameri izrabe starševskega dopusta 30 dni pred predvidenim nastopom dopusta, razen v nekaterih izjemnih primerih. CSD o priznanju posamezne vrste starševskega dopusta obvesti delodajalca, v 15 dneh po priznanju pravice (ZSDP, 2006, 15. in 16. člen).

#### 1.1.1.1 Porodniški dopust

Porodniški dopust je namenjen pripravi na porod, negi in varstvu otroka takoj po porodu in je pravzaprav pravica, ki pripada materi. Plačan porodniški dopust razrešuje protislovja med starševsko funkcijo in ekonomsko dejavnostjo človeka v industrijskem razvitem svetu (Šircelj, 2006, str. 175).

Mati ima pravico do porodniškega dopusta v trajanju 105 dni in se izrabi v strnjem nizu v obliki polne odsotnosti z dela. Porodniški dopust mora mati nastopiti 28 dni pred predvidenim datumom poroda, ki ga določi ginekolog. Če mati ne nastopi porodniškega dopusta v tem roku, neizrabljenega porodniškega dopusta ne more izrabiti po otrokovem rojstvu, razen v primeru, če je porod nastopil pred predvidenim datumom. Če mati na dan poroda še ni nastopila porodniškega dopusta, nastopi porodniški dopust z dnem rojstva otroka (ZSDP, 2006, 19. člen). Če mati rodi otroka preden je o izrabi porodniškega dopusta obvestila delodajalca, mora delodajalca o tem obvestiti v 3 dneh po rojstvu otroka, razen če njeno zdravstveno stanje tega ne dopušča. V tem primeru mora zagotoviti zdravniško dokazilo. Če mati sklepa delovno razmerje 58 dni pred predvidenim datumom poroda, mora delodajalca seznaniti o nastopu porodniškega dopusta ob sklenitvi delovnega razmerja. Tudi oče je dolžan obvestiti delodajalca v 3 dneh, v kolikor nastane razlog za izrabo porodniškega dopusta. Ravno tako velja za drugo osebo (ZSDP, 2006, 22. člen). Pravico do porodniškega dopusta ima mati, v izjemnih primerih pa to pravico lahko uveljavlja tudi oče ali druga oseba, in sicer,

če mati umre, če zapusti otroka ali če na podlagi mnenja pristojnega zdravnika začasno ali trajno ni sposobna za samostojno življenje in delo. Oče ima v teh primerih pravico do porodniškega dopusta v obsegu, kot ga ima mati, zmanjšanem za toliko dni, kolikor je mati to pravico že izrabila, najmanj pa za 28 dni. V soglasju z materjo ima oče pravico do porodniškega dopusta tudi v primerih, ko je mati otroka mlajša od 18 let in ima status vajenke, učenke, dijakinje oziroma študentke. V navedenih primerih ima seveda oče pravico do porodniškega dopusta, če dejansko neguje in varuje otroka. V tem primeru porodniški dopust traja 77 dni (105 dni minus 28 dni) in se skrajša še za toliko dni, kolikor je otrok star, ko oče nastopi porodniški dopust (ZSDP, 2006, 20. člen). Pravico do porodniškega dopusta lahko prav tako koristi eden od starih staršev, seveda v soglasju z materjo, v primeru, ko je leta mlajša od 18 let in ima status vajenke, učenke, dijakinje ali študentke. Tudi v tem primeru traja porodniški dopust 77 dni in se skrajša še za toliko dni, kolikor je otrok star, ko eden od starih staršev nastopi porodniški dopust (ZSDP, 2006, 21. člen).

V primeru, da mati rodi mrtvega otroka, ima pravico, do porodniškega dopusta še 42 dni od dneva poroda. V kolikor otrok umre v času porodniškega dopusta, ima mati pravico do porodniškega dopusta v obsegu, kot ga je do dneva smrti otroka že izrabila, vendar najmanj 42 dni od rojstva otroka. Po smrti otroka pripada materi največ 10 dni porodniškega dopusta. Če mati zapusti otroka ob rojstvu oziroma po rojstvu otroka, ima pravico do porodniškega dopusta še 42 dni od dneva poroda. Torej, če je mati zapustila otroka v času porodniškega dopusta in je od rojstva že poteklo 42 dni, nima več pravice do porodniškega dopusta, od naslednjega dne, ko je zapustila otroka (ZSDP, 2006, 18. člen).

#### 1.1.1.2 Očetovski dopust

To je pozitiven ukrep na področju spodbujanja aktivnejše vloge očetov in je obravnavan kot mehanizem družinske politike. Vloga očetov se čedalje bolj spreminja. Oče naj bi skupaj z mamico sodeloval pri negi in varstvu otroka. Uveden je bil postopoma od januarja 2003 do januarja 2005 z namenom, da se spodbuja očete, da bi koristili dopust za nego in varstvo otroka in bi se tako zagotovila enakopravnost obeh spolov pri vzgoji in varstvu otrok. Raziskave pa dokazujejo, da očetovski dopust nima bistvenega vpliva na razbremenjevanje zaposlenih mater, ki bi si želela prej vrniti na delovno mesto (Stropnik, 2005, str. 11–12).

Oče ima pravico do očetovskega dopusta, ki traja 90 dni v obliki polne odsotnosti z dela in je neprenosljiva. Pravico do 15 dni očetovskega dopusta, za katero ima oče pravico do očetovskega nadomestila, mora oče izrabiti v času od rojstva otroka do dopolnjenega šestega meseca otrokove starosti. Pravico do preostalih 75 dni očetovskega dopusta, lahko oče izrabi v obliki polne odsotnosti kadarkoli do dopolnjenega tretjega leta starosti otroka (Rener et al., 2006, str. 76). V tem primeru mu država zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače. Očetovski dopust lahko oče izrabi v strnjenem nizu ali po dnevih. Če oče izrabi očetovski dopust po dnevih, se trajanje pravice določi v delovnih dnevih tako, da se mu



prizna 70 odstotkov pripadajočih koledarskih dni očetovskega dopusta, pri čemer se število dni zaokroži navzgor. To pomeni, da očetu za 90 koledarskih dni očetovskega dopusta pripada 63 delovnih dni, za 15 koledarskih dni mu pripada 11 delovnih dni, za 75 koledarskih dni pa mu pripada 52 delovnih dni (Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic do družinskih prejemkov, 2008, 18. člen, v nadaljevanju Pravilnik).

Iz Tabele 1 je razvidno št. očetov, ki so koristili očetovski dopust v Sloveniji (očetovski dopust do 15 dni kot tudi očetovski dopust več kot 15 dni) v obdobju 2004–2008.

*Tabela 1: Očetovski dopust v obdobju 2004–2008 v Sloveniji*

<b>Leto/št.očetov</b>	<b>OČD DO 15 DNI</b>	<b>OČD VEČ KOT 15 DNI</b>
2004	12.667	/
2005	11.308	/
2006	14.098	1.441
2007	15.289	1.943
2008	5.650(DO APRILA)	951(DO APRILA)

*VIR: Spletne strani ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, statistika, družinski prejemki, 2008.*

Po podatkih Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (v nadaljevanju MDDSZ), je v letu 2003, 10.971 oz. 63,0 % očetov izrabilo očetovski dopust. Očetovski dopust z očetovskim nadomestilom pa je v letu 2004 v Sloveniji izkoristilo 12.667 oz. 70,5 % očetov, približno 9 % očetov pa je izrabilo očetovski dopust brez očetovskega nadomestila. Leta 2005 je očetovski dopust z očetovskim nadomestilom izrabilo 11.308 upravičencev, leta 2006 14.098 upravičencev, leta 2007 pa 15.289 očetov novorojenih otrok. Očetovski dopust z očetovskim nadomestilom je leta 2006 koristilo že 74,5 % vseh očetov (Vertot, 2008).

#### 1.1.1.3 Dopust za nego in varstvo otroka

Neposredno po preteku porodniškega dopusta ima eden od staršev (mati ali oče) pravico do dopusta za nego in varstvo otroka v skupnem trajanju 260 dni, ki se lahko izrabi v obliki polne ali delne odsotnosti z dela. Njuno je potrebno poudariti, da je to pravica obeh staršev, tako matere kot očeta. Omenjeni dopust je namenjen nadaljnji negi in varstvu otroka. Oba starša ne moreta hkrati izrabljati dopusta za nego in varstvo otroka v obliki polne odsotnosti z dela, razen ob rojstvu (ZSDP, 2006, 31. člen):

- dveh ali več hkrati živorojenih otrok;
- otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo;
- otroka v družini, v kateri starša že ob rojstvu otroka varujeta in vzgajata najmanj dva otroka do starosti 8 let oziroma, če varujeta in negujeta otroka, ki potrebujeta posebno nego in varstvo.

**Primer:** Če mati rodi dvojčke in doma že varuje tri otroke do starosti osmih let, bo njen dopust lahko daljši za 150 dni – 90 dni zaradi rojstva dvojčkov in 60 dni zaradi varstva in vzgoje že pred rojstvom dvojčkov rojenih treh otrok v starosti do osmih let.

To pravico lahko uveljavlja eden od staršev otroka, oba starša, pod določenimi pogoji, pa tudi stari starši oziroma druga oseba. V primeru, da pravico do dopusta za nego in varstvo otroka za istega otroka uveljavljata oba starša, morata skleniti pisni dogovor, v katerem natančno določita obdobje in način izrabe dopusta, in sicer 30 dni pred pretekom porodniškega dopusta. To pravico si lahko delita, v smislu delne odsotnosti z dela, kar pomeni, da delata vsak po štiri ure oziroma polovico omenjenega dopusta koristi oče, drugo polovico pa mati. Dogovor predložita CSD in z njim seznanita delodajalca. V primeru, da se starša ne moreta dogovoriti, odloči o tem CSD, ki pri tem upošteva korist otroka. Če izrabi dopust le eden od staršev, se ne sklene pisnega dogovora. Seveda pa starši nimajo pravice do dopusta za nego in varstvo otroka, če je otrok dodeljen v varstvo in vzgojo drugi osebi, oziroma napoten v zavod, če eden od staršev ne varuje in neguje za otroka. V primerih, ko je razlog za pravico do daljšega dopusta za nego in varstvo otroka rojstvo dveh ali več hkrati rojenih otrok, pa eden od otrok umre, staršema preneha pravica do pripadajočega dela daljšega dopusta za nego in varstvo otroka (ZSDP, 2006, 27.–30. člen).

Dopust se lahko podaljša v naslednjih primerih, če (ZSDP, 2006, 26. člen):

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

Če je motnja v telesnem ali duševnem razvoju oziroma dolgotrajna hujša bolezen otroka ugotovljena po uveljavitvi pravice do dopusta za nego in varstvo otroka, otrok pa še ni dopolnil 18. mesecev, ima eden od staršev pravico do dopusta za nego in varstvo otroka 90 dni od dneva priznanja pravice (ZSDP, 2006, 28. člen).

Zgoraj naštetе pravice se seštevajo. Del dopusta za nego in varstvo otroka (največ 75 dni) lahko starša tudi preneseta in izrabita do osmega leta starosti otroka. Delavec mora obvestiti svojega delodajalca o spremembi izrabe dopusta za nego in varstvo otroka v 3 dneh, ko je nastopil razlog za spremembo pisnega dogovora po tem zakonu. V primeru izrabe prenesenega dopusta mora delavec obvestiti svojega delodajalca o svoji odsotnosti v 3 dneh

pred nastopom le-tega, kadar ga izrabi po dnevih, v 15 dneh pred nastopom pa, če ga izrabi v strnjenem nizu (ZSDP, 2006, 33. člen).

Tabela 2: Dopust za nego in varstvo otroka v obdobju 2006 –2008 v Sloveniji

LETO	ŠTEVILO OČETOV, KI KORISTIJO DNV
2006	921
2007	1.008
2008 (DO APRILA)	554

VIR: Spletne strani ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, statistika, družinski prejemki, 2008.

Po podatkih MDDSZ, lahko sklepamo, da vse več očetov koristi dopust za nego in varstvo otroka. Tako je v letu 2006 koristilo 921 očetov, v letu 2007 pa 1008 očetov, kar je 87 očetov več, oziroma 9,4 % več očetov.

#### 1.1.1.4 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, vendar najkasneje 30 dni po nastopu posvojiteljskega dopusta. Če je otrok ob posvojitvi star od 1 do 4 let, je posvojiteljski dopust 150 dni, če pa je otrok star od 4 do 10 let, pa 120 dni (ZSDP, 2006, 35. člen).

Posvojitelj oziroma oseba, ki ji je otrok zaupan v vzgojo in varstvo z namenom posvojitve v skladu s posebnim predpisom nima pravice do posvojiteljskega dopusta v primeru, če je posvojitelj za tega otroka že uveljavil pravico do porodniškega dopusta, očetovskega dopusta oz. dopusta za nego in varstvo otroka; če pa je posvojitelj izrabil pravico do dopusta za nego in varstvo otroka, ki je bila krajša kot 150 ali 120 dni, mu pripada razlika do polnega posvojiteljskega dopusta; pravice do posvojiteljskega dopusta pa nima oseba, če posvoji otroka svojega zakonca (ZSDP, 2006, 35. člen).

Posvojiteljski dopust lahko izrabi eden od staršev ali oba starša hkrati, pri čemer skupno trajanje dopusta ne sme presegati 150 oz. 120 dni, pravica mora biti koriščena v strnjenem nizu ob polni ali delni odsotnosti z dela enega ali obeh staršev hkrati (ZSDP, 2006, 36. člen).

#### 1.1.2 Starševsko nadomestilo

Starševsko nadomestilo je nadomestilo plače oziroma osebni prejemek, ki izhaja iz zavarovanja za starševsko varstvo in se uveljavlja skupaj s starševskim dopustom. Pravico do starševskega nadomestila imajo tiste osebe, ki nimajo pravice do starševskega dopusta in so bile zavarovane po tem zakonu pred dnem nastopa posamezne vrste starševskega dopusta in tiste osebe, ki nimajo pravice do starševskega dopusta, če so bile zavarovane po tem zakonu

najmanj 12 mesecev v zadnjih treh letih pred nastopom posamezne vrste starševskega dopusta (ZSDP, 2006, 39. člen).

Če zavarovanec izpolnjuje zakonske pogoje, mu pripada starševsko nadomestilo (ZSDP, 2006, 40. člen):

- v času porodniškega dopusta pravica do porodniškega nadomestila,
- v času očetovskega dopusta v trajanju 15 dni pravica do očetovskega nadomestila, za 75 dni pa mu Republika Slovenija zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače,
- v času dopusta za nego in varstvo otroka pravica do nadomestila za nego in varstvo otroka,
- v času posvojiteljskega dopusta pravica do posvojiteljskega nadomestila.

Ta člen tudi določa, da starševsko nadomestilo pripada za delovne dneve oziroma delovne ure, ko je zavarovanec na starševskem dopustu, kot tudi za praznične in druge proste dni, določene z zakonom. 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.

Osnova za izračun posamezne vrste starševskega nadomestila je povprečna osnova, od katere so bili obračunani prispevki za starševsko varstvo v zadnjih 12 mesecih pred mesecem vložitve prve vloge za eno od vrst starševskega dopusta, kar je na primer: plača, nadomestilo plače itd. (ZSDP, 2006, 41. člen).

Starševsko nadomestilo za polno odsotnost z dela znaša 100 % osnove. Izplačilo starševskega nadomestila, razen porodniškega nadomestila, ne more biti višje od 2,5-kratnika povprečne mesečne plače v Republiki Sloveniji na podlagi zadnjih znanih uradnih podatkov o mesečnih plačah, niti ne more biti nižje od 55 % minimalne plače v Republiki Sloveniji. Višina porodniškega nadomestila navzgor ni omejena (ZSDP, 2006, 43. in 44. člen).

Pri uveljavljanju pravic do starševskega nadomestila je potrebno biti pozoren, saj se posamezna vrsta starševskega nadomestila uveljavlja skupaj s pravico do posamezne vrste starševskega dopusta, in sicer v istih rokih, ki veljajo za uveljavljanje pravice do posamezne vrste starševskega dopusta.

Pravica do starševskega dopusta preneha, če pristojna inšpekcija ugotovi, da oseba v času izrabe starševskega dopusta dela. Preneha prav tako, če oseba začne opravljati samostojno dejavnost. Če oseba prejema starševsko nadomestilo, pa do tega iz zgoraj navedenih razlogov ni upravičena, mora prejeti znesek vrniti skupaj s pripadajočimi obrestmi (ZSDP, 2006, 45. člen).

### 1.1.3 Pravice iz naslova krajšega delovnega časa

Zaposlitev s krajšim delovnim časom je v Sloveniji precej neprivlačna oblika zaposlovanja, ker so dela s krajšim delovnim časom največkrat neprivlačna, manj plačana, obstajajo manjše možnosti napredovanja ter večja možnost izgube službe (Stanovnik & Stropnik, 1996, str. 29). Kot je dejala Venčurjeva, se več problemov pojavlja pri uveljavitvi pravice iz naslova krajšega delovnega časa, saj delodajalci še vedno nimajo posluha (Mežnarc, 2008). Pa vendar ima pravico do krajšega delovnega časa zaradi starševstva eden od staršev, ki neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti, to pravico lahko podaljša tudi eden od staršev, ki neguje in varuje dva otoka, do dopolnjenega šestega leta starosti mlajšega otroka (ZSDP, 2006, 48. in 48. b člen).

Prav tako ima starš, ki neguje in varuje težje gibalno oviranega otroka ali zmerno ali težje prizadetega otroka, pravico delati krajši delovni čas tudi po tretjem letu starosti otroka, vendar ne dlje kot do 18. leta starosti otroka (ZSDP, 2006, 48. člen).

Eden od staršev, ki zapusti trg dela zaradi nege in varstva štirih ali več otrok, ima pravico do plačila prispevkov za socialno varnost od minimalne plače do dopolnjenega desetega leta starosti najmlajšega otroka. V smislu teh določb oseba zapusti trg dela, če ji preneha delovno razmerje s sporazumno razveljavitvijo ali odpovedjo pogodbe o zaposlitvi z njene strani, oziroma, če je na lastno zahtevo izbrisana iz registra brezposelnih oseb (ZSDP, 2006, 48. c člen).

Krajši delovni čas mora obsegati najmanj polovično tedensko delovno obveznost. To pravico starš pridobi pri svojem delodajalcu. Delodajalec mu zagotavlja pravico do plače po dejanski delovni obveznosti, Republika Slovenija pa mu zagotavlja do polne delovne obveznosti plačilo prispevkov za socialno varnost od sorazmernega dela minimalne plače (ZSDP, 2006, 48. člen).

## 1.2 PRAVICE DO DRUŽINSKIH PREJEMKOV

Družinski prejemki so denarni prejemki, ki obsegajo (ZSDP, 2006, 57. člen):

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

Namen pravic do družinskih prejemkov je podpirati in krepiti gospodarske in socialne temelje družin.

### 1.2.1 Starševski dodatek

Starševski dodatek je denarna pomoč staršem, kadar po rojstvu otroka le-ti, niso upravičeni do starševskega nadomestila. To so npr. študentje, dijaki ali brezposelni. Pravica do starševskega dodatka traja 365 dni od rojstva otroka, če se pravico uveljavlja v določenih navedenih rokih. Pravico do starševskega dodatka ima mati 77 dni od rojstva otroka, po 77. dnevu od rojstva otroka pa ima pravico eden od staršev, o čemer se starša pisno dogovorita pred uveljavljanjem pravice. V izjemnih primerih ima oče v obdobju 77 dni od rojstva otroka pravico do starševskega dodatka pod enakimi pogoji kot mati, npr. če je mati umrla, zapustila otroka oziroma je začasno nesposobna za samostojno življenje in delo, po mnenju pristojnega zdravnika. Tudi druga oseba ima pravico do starševskega dodatka pod enakimi pogoji kot starša, če dejansko varuje in neguje otroka (ZSDP, 2006, 58.–62. člen).

### 1.2.2 Pomoč ob rojstvu otroka

Pomoč ob rojstvu otroka je enkratni denarni prejemek, namenjen nakupu opreme za novorojenca. Namesto denarnega prejema se lahko v enaki vrednosti zagotovi oprema za novorojenca v obliki zavitka. To pravico ima vsak otrok, katerega mati ali oče imata stalno prebivališče v Republiki Sloveniji (ZSDP, 2006, 63.–64. člen).

Pomoč ob rojstvu otroka od 01. 07. 2008 znaša 269,90 eura in se usklajuje dvakrat letno, in sicer prvič v juliju mesecu z rastjo cen življenjskih potrebščin v obdobju januar–junij tekočega leta in drugič v januarju z rastjo cen življenjskih potrebščin v obdobju julij–december preteklega leta po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije. V letu 2008 od 01. 01. 2008 do 30. 06. 2008 je pomoč znašala 259,27 EUR, v letu 2007 je pomoč znašala 250,26 EUR, v letu 2006 58.510,00 SIT in v letu 2005 57.190,00 SIT (Družinski prejemki, 2008).

### 1.2.3 Otroški dodatek

Otroški dodatek je dopolnilni prejemek za preživljanje, vzgojo in izobraževanje otroka, kadar dohodek na družinskega člana ne presega 99 % povprečne plače v Republiki Sloveniji v preteklem koledarskem obdobju oziroma predpreteklem koledarskem letu, če se otroški dodatek uveljavlja v mesecu januarju, februarju ali marcu. Višina otroškega dodatka se določi glede na uvrstitev družine v dohodkovni razred. Glede na število otrok se skupna višina otroškega dodatka določi za vse otroke tako, da se seštejejo posamezni zneski otroškega dodatka za vsakega otroka (ZSDP, 2006, 65. člen). Kadar otrok živi v enostarševski družini, se posamezni znesek otroškega dodatka poveča za 10 %. Če predšolski otrok ni vključen v predšolsko vzgojo v skladu s predpisi, ki urejajo vrtce, se posamezni znesek otroškega dodatka poveča za 20 % (ZSDP, 2006, 66. člen).

Tabela 3: Znesek otroškega dodatka mesečno od 1. julija 2008 dalje (eur)

Dohodek na družinskega člana v % povprečne plače RS	Znesek otroškega dodatka za posameznega otroka		
	1. otrok	2. otrok	3. in naslednji otrok
Do 15%	110,41	121,45	132,50
nad 15% do 25%	94,40	104,36	114,25
nad 25% do 30%	71,95	80,41	88,85
nad 30% do 35%	56,74	64,75	72,90
nad 35% do 45%	46,40	54,15	61,85
nad 45% do 55%	29,40	36,80	44,15
nad 55% do 75%	22,05	29,40	36,80
nad 75% do 99%	19,20	26,56	33,91

VIR: Spletne strani centra za socialno delo Šiška, „družinski prejemki, julij 2008.

Če se pravico uveljavlja v roku 90 dni po rojstvu otroka, se pravica prizna z mesecem rojstva otroka, če se pravico uveljavlja kasneje, se pravico prizna s prvim dnevom naslednjega meseca po vložitvi zahtevka. Pravico se lahko uveljavlja kadarkoli do dopolnjenega 18. leta starosti otroka, za otroke, starejše do 18 let, pa le, če se šolajo, dokler imajo status učenca, dijaka, vajenca ali študenta, vendar najdalj do dopolnjenega 26. leta starosti. Izjemoma se za otroka šteje tudi oseba po tej starosti, če traja njeno šolanje na visoki stopnji pet ali šest let, ali če oseba zaradi daljše bolezni ali poškodbe ali služenja vojaškega roka med šolanjem ni končala šolanja v predpisanem roku. Status otroka se podaljša za toliko časa, kolikor se je šolanje zaradi teh razlogov podaljšalo. Pravico do otroškega dodatka se prizna za dobo enega leta, in sicer s prvim dnevom naslednjega meseca po vložitvi vlog (ZSDP, 2006, 70. člen).

Če v času prejemanja otroškega dodatka pride do sprememb, ki vplivajo na priznano pravico do otroškega dodatka, njegovo višino in obdobje prejemanja, je prejemnik otroškega dodatka dolžan to sporočiti CSD v 8 dneh od dne, ko je sprememba nastala oziroma je zanj zvedel.

Spremembe, ki jih je treba sporočiti CSD:

- sprememba družinskih članov,
- zaposlitev ali izguba zaposlitve enega od vzdrževanih članov družine,
- začetek opravljanja samostojne dejavnosti,
- zaposlitev otroka po 15. letu starosti,
- namestitev otroka v rejniško družino ali drugo obliko institucionalnega varstva.

#### 1.2.4 Dodatek za veliko družino

Dodatek za veliko družino je letni prejemek, ki je namenjen družinam s tremi ali več otroki, ki so mlajši od 18 let oziroma 26 let, če se šolajo in imajo status učenca, dijaka, vajenca ali študenta na dodiplomskem študiju. Izjemoma se za otroka šteje tudi oseba po 26. letu starosti: če traja njeno šolanje na visoki stopnji pet ali šest let, v tem primeru se status otroka podaljša za 12 mesecev oziroma 24 mescev) ali če oseba zaradi daljše bolezni ali poškodbe ali služenja vojaškega roka med šolanjem ni končala šolanja v predpisanem roku (v tem primeru se status otroka podaljša sorazmerno s številom dni, za kolikor se je šolanje podaljšalo zaradi prej navedenih razlogov).

Dodatek za družino s tremi otroki v letu 2008 znaša od 01. 07. 2008 dalje: 378,26 €, za družino s štirimi ali več otroki pa 461,29 €. Višina se usklajuje dvakrat letno, in sicer prvič v juliju mesecu z rastjo cen življenjskih potrebščin v obdobju januar–junij tekočega leta in drugič v januarju z rastjo cen življenjskih potrebščin v obdobju julij–december preteklega leta po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije. Dodatek za veliko družino se izplača v enkratnem znesku (Družinski prejemki, 2008).

#### 1.2.5 Dodatek za nego otroka

Dodatek za nego otroka je denarni dodatek za otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo in je namenjen kritju povečanih življenjskih stroškov, ki jih ima družina zaradi nege in varstva takega otroka. Dodatek za nego otroka je mesečni prejemek, ki od 1. julija 2008 znaša 97,15 eurov, za otroke s težko motnjo v duševnem razvoju in težko gibalno oviranega otroka pa znaša 194,35 eurov (Družinski prejemki, 2008).

#### 1.2.6 Delno plačilo za izgubljeni dohodek

Delno plačilo za izgubljeni dohodek je osebni prejemek, ki ga prejme eden od staršev, kadar prekine delovno razmerje ali začne delati krajši delovni čas zaradi nege in varstva otroka s težko motnjo v duševnem razvoju ali težko gibalno oviranega otroka. Pravico lahko uveljavlja tudi eden od staršev, ki neguje in varuje dva ali več otrok, ki potrebujejo posebno nego in varstvo (ZSDP, 2006, 84. člen).

## **2 VARSTVO STARŠEVSTVA V DELOVNIH RAZMERJIH**

Ustava Republike Slovenije (v nadaljevanju Ustava RS) opredeljuje RS kot demokratično, pravno in socialno državo, ki zagotavlja uživanje in uresničevanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin vsem, ne glede na narodnost, raso, spol, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katero koli drugo osebno okoliščino. Svoboda dela je zagotovljena v 49. členu Ustave RS. V skladu s tem členom ima vsakdo pravico do proste izbire dela, vsakomur pa je pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto. V Ustavi RS je med drugim zapisano, da država varuje družino, materinstvo, očetovstvo, otroke in mladino ter ustvarja za to varstvo posebne



razmere (Ustava RS, 53. člen). Določa tudi svobodno odločanje o rojstvih otrok (Ustava RS, 55. člen). V 54. členu Ustave RS pa je opredeljeno, da imajo starši pravico in dolžnost svoje otroke vzdrževati, izobraževati in vzgajati. Ustava RS zagotavlja varstvo dela v 66. členu, ki pravi, da država ustvarja možnosti za zaposlovanje in delo ter zagotavlja njuno zakonsko varstvo (Rozman, 2008, str. 25).

Republika Slovenija je leta 1993 sprejela tudi Resolucijo o temeljnih oblikovanju družinske politike v Republiki Sloveniji. Eden temeljnih ciljev omenjene resolucije je ustvarjanje pogojev za kvalitetnejše usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti staršev (tako matere kot očeta) in spodbujanje k enaki odgovornosti obeh staršev.

Upošteva številne mednarodne dokumente, ki poudarjajo enako odgovornost staršev glede družine oziroma starševstva, novejša zakonodaja vlogo starševstva obravnava tako, da nudijo celovito varstvo delavcem (ne glede na to ali gre za matere ali očete) z družinskimi obveznostmi. Tak pristop obravnave in zaščite je prevzela tudi naša država in ga poskuša zasledovati skozi rešitve delovnopravne zakonodaje. Zakon o delovnih razmerjih, posveča posebno pozornost in skrb delavkam zaradi materinstva in delavkam ter delavcem zaradi starševstva od 187. do 193. člena. Le-ti imajo pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju zaradi starševstva z namenom preprečiti diskriminacijo zaradi starševstva in omogočiti staršem usklajevanje družinskega in poklicnega življenja. V 6. členu ZDR (2002) ureja prepoved diskriminacije, v 115. členu pa ureja posebno varstvo staršev pred odpovedjo.

## **2.1 Varstvo podatkov v zvezi z nosečnostjo**

ZDR že v poglavju o pravicah in obveznostih strank pri sklepanju pogodb o zaposlitvi določa, da delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi od kandidata ne sme zahtevati podatkov o družinskem življenju, zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti, načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. Zato delodajalec tudi v delovnem razmerju ne sme zahtevati ali iskati kakršnih koli podatkov o nosečnosti delavke, razen, če to sama dovoli zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti (ZDR, 2002, 188. člen). V praksi se namreč kaže problem zaposlovanja mladih žensk, saj se delodajalci raje odločijo za moškega, ker se pri mlajših ženskah bojijo njene odsotnosti zaradi porodniškega dopusta in nege bolnega otroka. Materinstvo pa je za večino žensk pozitivna in izpolnjujoča izkušnja in se ji matere ne bi smele odreči zato, ker so zaposlene in ker ne bi želele prekiniti poklicne poti. Zato je potrebna večja osveščenost, da so starši zaščiteni in varni pri delu (Zdravi na delu, 2008). Omenjene norme so namenjene varovanju zasebnosti in osebnosti delavke in prepovedi diskriminacije pri zaposlovanju. Delodajalec mora delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja. Prepovedano mu je tudi pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo omenjenih podatkov ali z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca (ZDR, 2002, 26. člen). Pri tem pa je treba upoštevati, da

je delodajalec dolžan zagotoviti varno in zdravo delo (ZDR, 2002, 43. člen) in da ga je delavka dolžna obvestiti o svojih stanjih (ZDR, 2002, 27. in 34. člen), da lahko delodajalec izpolnjuje svoje obveznosti in prevzema odgovornosti za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Delodajalec je dolžan varovati osebne podatke, kot so njeno zdravstveno stanje, osebno stanje in razmere.

## **2.2 Prepoved opravljanja del v času nosečnosti in v času dojenja**

Nosečnost je normalen del življenja in ni bolezen. Veliko žensk med nosečnostjo dela in nekatere se vrnejo na delo, ko še dojijo. Kljub temu, da zdrava nosečnica dela, pa delovno okolje in delo, pogosto škodljivo vplivata na zdravje nosečnice in ploda ter doječo mater in otroka. V tem smislu predvsem dela, pri katerih je izpostavljeno tveganje za škodovanje zdravju. Zato je potrebno delavke, ženske v tem obdobju posebej zaščititi in njihovo zdravje varovati tudi v službi. Torej v času nosečnosti in ves čas, ko mati doji otroka in najmanj eno leto po porodu, ne sme delavka opravljati del, ki bi lahko ogrozila zdravje otroka, njeno zdravje, zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja ali škodljivim delovnim razmeram.

Delo in delovne razmere, ki na splošno veljajo za sprejemljive in ne ogrožajoče, lahko med nosečnostjo in dojenjem škodijo. Slovenska zakonodaja delodajalcu nalaga, da zaščiti delavke v času nosečnosti in dojenja, pred izpostavljenostjo dejavnikom tveganja ali pred škodljivimi delovnimi razmerami (Nosečnost in delo, 2008).

ZDR določa absolutno in relativno prepoved opravljanja del med nosečnostjo in kadar delavka doji otroka ter pravice, ki so povezane z varstvom delavke v času nosečnosti in v času dojenja (2002, 189. člen), pri čemer so upoštevana določila Direktive 92/85/EGS o varstvu nosečih delavk.

ZDR tudi določa, da delavka v času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, ne sme opravljati del, ki bi lahko ogrozila njeno zdravje ali zdravje otroka zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja ali delovnim pogojem, ki se določijo z izvršilnim predpisom, tu gre za absolutno prepoved (ZDR, 2002, 189. člen).

Če delavka v času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, opravlja delo, pri katerem je izpostavljena dejavnikom tveganja, postopkom in delovnim pogojem, ki se podrobneje določijo z izvršilnim predpisom, mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali prilagoditvijo delovnega časa, če iz ocene tveganja izhaja nevarnost za njeno zdravje in zdravje otroka, tu gre za relativno prepoved (ZDR, 2002, 189. člen). Če se z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali prilagoditvijo delovnega časa ni možno izogniti nevarnosti za zdravje delavke in zdravje otroka, mora delodajalec zagotoviti opravljanje drugega ustreznega dela in plačo, kot da bi opravljala svoje delo, če je to zanjo

ugodnejše. V kolikor ne zagotovi drugega ustreznega dela, ji mora v času, ko je delavka iz tega razloga odsotna z dela, zagotoviti nadomestilo plače (ZDR, 2002, 189. člen).

Noseča delavka delodajalcu dokaže svojo nosečnost na podlagi zdravniškega potrdila, ki ga dobi pri svojem izbranem ginekologu. Nato mora delodajalec pregledati že pripravljeno oceno tveganja, njenega delovnega mesta, da ugotovi, če obstaja kakršno koli tveganje, da bi prišlo do okvare njenega oziroma otrokovega zdravja. To pomeni, da mora ugotoviti, čemu je delavka izpostavljena in pogostost in trajanje izpostavljenosti. Ko to opravi, pripravi in podpiše izjavo, da na njenem delavnem mestu ni znanih nevarnosti in tveganj za njeno zdravje in zdravje ploda. V primeru, da obstaja tveganje, jo mora delodajalec o tem obvestiti in ji povedati, kako bi te obremenitve oziroma škodljive dejavnike odpravil. V prvi fazi delodajalec poskuša prilagoditi delovne pogoje in/ali urnik dela. Če se z delodajalčevim predlogom delavka ne strinja, lahko za presojo zaprosi posebno zdravniško komisijo za ocenjevanje delazmožnosti, ki o svojem mnenju obvesti inšpekcijo za delo. Prijavo na inšpektorat lahko delavka poda sama in pri tem ostane anonimna. Če to ni izvedljivo, ji mora zagotoviti drugo ustrezno delo in plačo, kot bi opravljala svoje delo, če je to zanjo ugodnejše. Če ne najde ustreznega delovnega mesta, ji predlaga, da ostane doma, vendar je to skrajni ukrep, če delodajalec res ne najde ustreznega delovnega mesta brez tveganj za nosečnico in plod ali mamico, ki doji in njenega otroka. Seveda ji mora zagotoviti nadomestilo ves čas, ko je delavka odsotna z dela, zaradi tega razloga (ZDR, 2002, 189. člen). V praksi, gredo nosečnice k ginekologu in ta jim izda potrdilo, s katerim si zagotovijo daljšo porodniško, preko zdravstvenega zavarovanja. Tako se delodajalci znebijo obveznosti, plačevanja nadomestila in vse preložijo na zavod za zdravstveno zavarovanje. Černoga (2004, str. 5) se v tej zvezi sprašuje, zakaj bi našim materam plačevalo podjetje, če jim lahko država.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (v nadaljevanju ZVZD), določa, da mora delodajalec delavke seznaniti o vrstah nevarnosti na delovnem mestu ter varnostnih ukrepih, potrebnih za preprečevanje nevarnosti in zmanjševanja škodljivih posledic (ZVZD, 1999, 23. člen). V Pravilniku o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk in delavk (2003, 3. člen, v nadaljevanju Pravilnik o varovanju zdravja), ki so pred kratkim rodile, je določeno, da mora delodajalec v okviru ocene tveganja oceniti vrsto, stopnjo in trajanje izpostavljenosti, oceniti vrsto in stopnjo tveganja za poškodbe in zdravstvene okvare in določiti ter izvesti ustrezne varnostne 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. Vse to je potrebno zapisati v izjavo o varnosti.

Inšpektor za delo ima pravico in dolžnost z odločbo delodajalcu odrediti, da zagotovi izvajanje zakona (ZDR, 2002, 227. člen). Delodajalec pa je kaznovan za prekršek, če delavki naloži opravljanje dela v nasprotju z zakonom ali izvršilnim predpisom (ZDR, 2002, 231. člen).

Vrste obremenitev oziroma škodljivosti, na katere moramo biti pozorni in premestiti nosečnice na druga delovna mesta ali pa jih ustrezno zaščititi so naslednje: fizikalni, biološki, kemični dejavniki in posebne prepovedi (Teržan, 2008).

### **2.3 Varstvo v času nosečnosti in starševstva v zvezi z nočnim in nadurnim delom**

Posebno varstvo med nosečnostjo in starševstvom je zagotovljeno tudi v zvezi z nočnim in nadurnim delom. V času nosečnosti in eno leto po porodu oziroma ves čas dojenja, se ne sme opravljati nadurnega dela ali dela ponoči, če iz ocene tveganja zaradi nadurnega ali nočnega dela izhaja nevarnost za zdravje nosečnice, ploda, matere ali njenega otroka. Med drugim je nočno delo v mednarodnih dokumentih posebej obravnavano kot oblika dela, pri kateri morajo biti delavcem zaradi nevarnostih in škodljivih vplivov, ki jih tako delo povzroča zagotovljene posebne ugodnosti in varstveni ukrepi. Zaradi možnosti diskriminatornega obravnavanja je varstvo v zvezi z nočnim in nadurnim delom razširjeno tudi na delavca, ki neguje otroka do tretjega leta starosti (ZDR, 2002, 190. člen). V tem primeru je torej predhodno pisno soglasje potrebno tako pri materi kot pri očetu. V skladu ZDR se omejitve opravljanja nadurnega dela ali dela ponoči, delavke v času nosečnosti ali z otrokom do enega leta starosti oziroma v času, ko dojijo otroka, veže na oceno tveganja, iz katere izhaja nevarnost za njeno in otrokovo zdravje. ZDR v zvezi z opravljanjem nočnega in nadurnega dela posebej obravnava tudi starša oziroma enega od staršev, ki ima otroka, mlajšega od 7 let, ali hudo bolnega otroka oziroma otroka s telesno ali duševno prizadetostjo. V tem primeru se za opravljanje nadurnega dela oziroma dela ponoči zahteva predhodno pisno soglasje, pogoj pa je, da delavec–ka sam živi z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo (ZDR, 2002, 190. člen).

### **2.4 Starševski dopust**

Delodajalec je dolžan zagotoviti pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa delavcu zaradi izrabe starševskega dopusta, delavec pa je dolžan obvestiti delodajalca o začetku in načinu izrabe pravic (ZDR, 2002, 191. člen). Pravice staršev do starševskega dopusta so urejene z ZSDP (2006) v 15. členu. Le-ta pa ne opredeljuje le pravic iz naslova starševstva, temveč tudi določa, da imata starša pravico in dolžnost, da enakopravno izpolnjujeta starševske in poklicne obveznosti in se formalno priznava v pokojninsko dobo. Zakon natančno ureja roke, v katerih mora delavec ali delavka obveščati delodajalca o relevantnih podatkih v zvezi z izrabo starševskega dopusta (16., 22., 29. člen, tretji in četrti odstavek 32. člena, 33., 37. člen ZSDP) (Kresal Šoltes, 2007, str. 404). Omenjeni zakon je bil podrobneje predstavljen v prejšnjem delu diplomske naloge.

## **2.5 Pravica doječe matere**

Dojenje predstavlja pomemben vir otrokovega telesnega in duševnega razvoja. Materino mleko prispeva k otrokovemu zdravju, rasti in razvoju. UNICEF, Svetovna zdravstvena organizacija (WHO) in številne državne pediatrične ustanove priporočajo polno dojenje, brez nadomestkov, najmanj prvih šest mesecev in nadaljevanje dojenja ob dodajanju goste hrane še najmanj dve leti ali dalj. Materino mleko je torej najboljša možna izbira za hranjenje otroka.

ZDR je vpeljal tudi pravico doječe matere do odmora, za dojenje med delovnim časom. Delavka, ki doji otroka in po preteku porodniškega dopusta začne delati s polnim delovnim časom, ima po samem zakonu pravico do odmora za dojenje, ki traja najmanj eno uro dnevno, pravica do nadomestila za čas odmora med dojenjem pa se ureja skladno s predpisi, ki urejajo starševski dopust (ZDR, 2002, 193. člen). Delodajalec je delavki dolžan zagotoviti odmor, sicer je kaznovan za prekršek z globo (ZDR, 2002, 230. člen).

## **2.6 Posebno varstvo pred odpovedjo**

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 in še en mesec po izrabi tega dopusta. Delodajalec pa lahko odpove pogodbo o zaposlitvi in delavcu ali delavki lahko preneha delovno razmerje, po predhodnem soglasju inšpektorja za delo, če so podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi uvedbe postopka za prenehanje delodajalca (ZDR, 2002, 115. člen). ZDR v 89. členu navaja, da delodajalec ne sme kot razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi navesti neutemeljene razloge, kot je začasna odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali odsotnosti z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševstvu in na podlagi rase, barve, kože, spola, starosti, invalidnosti, zakonskem stanu, družinskih obveznosti, nosečnosti, verskega in političnega prepričanja, nacionalnega in socialnega porekla.

Delavcem v času iz prejšnjega odstavka ne more prenehati delovno razmerje zaradi odpovedi delodajalca. Tudi pri odpuščanju delavcev, katerih delo postane trajno nepotrebno, se ne sme vključiti nosečnic in delavcev ter delavk, ki so začasno odsotni z dela zaradi izrabe porodniškega dopusta in dopusta za nego in varstvo otrok (Anžič et al., 1996, str. 150).

Če delodajalec ob izreku odpovedi ne ve za nosečnost delavke, velja posebno pravno varstvo pred odpovedjo, če delavka takoj oziroma v primeru ovir, ki niso nastale po njeni krivdi, takoj po prenehanju le-teh obvesti delodajalca o svoji nosečnosti, kar dokazuje s predložitvijo zdravniškega potrdila.

Delavcu pa lahko preneha pogodba o zaposlitvi zaradi izteka časa, za katerega je bila pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena – pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas, delavec iz naslova varstva starševstva ni varovan, saj takšna pogodba preneha že s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, ne glede na to, ali je noseča ali doji oziroma je na starševskem dopustu.

Kresalova (2007, str. 58) v nadaljevanju navaja primera iz novejše prakse Sodišča Evropske skupnosti, ki se nanašata na prepoved diskriminacije. »V zadevi *Tele Danmark* (sodba št.C-109/00, z dne 4. 10. 2001) je Sodišče ES poudarilo, da delavka uživa posebno varstvo pred odpovedjo zaradi nosečnosti tudi, če je zaposlena za določen čas (v konkretnem primeru delavka ob sklenitvi pogodbe delodajalca ni obvestila o svoji nosečnosti, zaradi nosečnosti pa ni mogla opravljati dela pretežni del trajanja sklenjene pogodbe). V zadevi *Melgar* (sodba C-438/99 z dne 4. 10. 2001) pa je Sodišče ES odločilo, da »nepodaljšanje« (zavrnitev ponovne sklenitve) pogodbe o zaposlitvi 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, navedeno predstavlja neposredno diskriminacijo na podlagi spola, ki je v nasprotju z direktivo 76/207/ES.«

Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je kršena prepoved diskriminacije npr. zaradi manj ugodnega obravnavanja zaradi nosečnosti ali starševskega dopusta, mora delodajalec dokazati, da v obravnavanem primeru, ni kršil načela enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije (ZDR, 2002, 6. člen).

Velikokrat se zgodi, da mora delavka, preden jo zaposlijo podpisati tako imenovano bianko pogodbo, s katero jo lahko delodajalec hitro odslovi. Ko ženska zanosi, delodajalec že najde razlog, da delavke v podjetju ne potrebujejo več. Na inšpektoratu Republike Slovenije svetujejo, naj si delavka poskuša zapomniti vsebino dokumenta, ki so ji ga dali v podpis, nato naj na inšpektoratu poda uradni zaznamek, za primer, če bi čez leto prišlo do odpovedi, bi bil ta zaznamek dokaz, v delovno–pravni tožbi, da je delodajalec pridobil odpoved delavke na nezakonit način in naredil prekršek. Zato mora biti delavka, če dobi v podpis takšno pogodbo, pozorna, si zapomniti vsako postavko oziroma vsebino le–te, če kdaj v prihodnosti pride do odpovedi, da jo priloži kot dokaz in s tem dokaže namen delodajalca. Če delavka 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, 2004, str. 3).

## **2.7 Letni dopust**

V skladu s 159. členom ZDR (2002) ima delavec pravico do letnega dopusta v posameznem koledarskem letu najmanj v dolžini štirih tednov, ne glede na to, ali dela poln delovni čas ali krajši delovni čas od polnega delovnega časa, saj je minimalno število dni letnega dopusta delavca odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca. V primeru, da

delavec neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, mu pripadajo trije dodatni dnevi letnega dopusta, en dodaten delovni dan pa delavcu z otrokom, ki še ni dopolnil 15 let, in sicer za vsakega otroka posebej.

Dolžina letnega dopusta je določena s kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi, pri čemer je delodajalec dolžan delavca do 31. marca tekočega leta obvestiti o številu dni letnega dopusta za tekoče leto.

V skladu s 165. členom ZDR (2002) 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 3 dni pred izrabo obvestiti delodajalca. Starši šoloobveznih otrok, imajo pravico izrabil najmanj en teden letnega dopusta v času šolskih počitnic. Če bi delavčeva odsotnost resneje ogrozila delovni proces, mu lahko delodajalec po zakonu odredi takšno izrabo letnega dopusta.

## **2.8 Diskriminacija**

ZDR v prvem odstavku 6. člena določa, da delodajalec iskalca zaposlitve pri zaposlovanju ali delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi ne sme postavljati v neenakopraven položaj zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja, invalidnosti, vere ali prepričanja, starosti, spolne usmerjenosti, družinskega stanja, članstva v sindikatu, premoženjskega stanja ali druge osebne okoliščine. V drugem odstavku pravi, da morajo biti ženskam in moškim zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnosti z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi. V tretjem odstavku 6. člena ZDR dodaja, da sta prepovedani neposredna in posredna diskriminacija, zaradi katere koli okoliščine iz prvega odstavka tega člena. Manj ugodno obravnavanje delavcev, ki je povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom, se šteje za diskriminacijo (ZDR, 2002, 6. člen, 4. odst.).

Kresalova (2007, str. 57) predstavi zadevo Saas (sodba C-284/02 z dne 18. 11. 2004), ki se nanaša na diskriminacijo na podlagi spola zaradi uveljavljanja porodniškega dopusta. »Sodišče ES je interpretiralo direktivo 76/207/EGS v razmerju do kolektivne pogodbe, ki v delovno dobo, ki je bila podana za napredovanje, ni vštela celotne dobe porodniškega dopusta, kot ga je koristila delavka, v trajanju 20 tednov. Delavka je zahtevala, da se ji prizna napredovanje na podlagi delovne dobe, ki bo upoštevala celotni porodniški dopust 20 tednov in ne zgolj 8 tednov, saj bi bila v slednjem primeru zaradi koriščenja porodniškega dopusta obravnavana slabše kot njeni moški kolegi, ker bi v primerjavi z njimi dosegla napredovanje kasneje.«

V nadaljevanju pojasnjuje, » da delavke uživajo posebno varstvo v delovnem razmerju zoper kakršno koli manj ugodno obravnavanje zaradi koriščenja porodniškega dopusta. Delavka, ki je obravnavana manj ugodno zaradi njene odsotnosti zaradi porodniškega dopusta, je žrtev diskriminacije na podlagi nosečnosti, kar sodi v okvir diskriminacije na podlagi spola po direktivi 76/207/EGS. Glede na navedeno je Sodišče ES odločilo, da pravo Skupnosti ne dopušča takšne ureditve kolektivne pogodbe, ki izključuje iz delovne dobe kot podlaga za napredovanje določen del koriščenja porodniškega dopusta, ki presega v Zvezni republiki Nemčiji predpisano dobo 8 tednov, če je namen in cilj obeh dopustov varstvo žensk v zvezi z nosečnostjo in materinstvom, kot izhaja iz določbe 2(3) direktive 76/207/EGS«.

Delodajalec ne sme objaviti prostega delovnega mesta samo za moške ali samo za ženske, razen, če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela. Objava prostega delovnega mesta tudi ne sme nakazovati, da daje delodajalec prednost pri zaposlitvi določenemu spolu, razen v primerih iz prejšnjega odstavka (ZDR, 2002, 25. člen). Delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi od kandidata ne sme zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem (ZDR, 2002, 26. člen., 2. odst.). 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 (ZDR, 2002, 26. člen, 3 odst.). Iskalec zaposlitve ni dolžan odgovarjati na vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem (ZDR, 2002, 27. člen).

### **3 ZAPOSILITEV IN STARŠEVSTVO**

Danes je eno izmed bistvenih vprašanj, kako vzpostaviti ravnovesje med časom, ki ga porabimo za delo in časom, ki ga namenimo drugim pomembnim stvarem v življenju, kot je npr. družina.

Dosedanje analize usklajevanja delovnega in družinskega življenja kažejo, da je uspešnost usklajevanja odvisna od prepletanja dejavnikov na treh ravneh – družbeni (nacionalna zakonodaja in institucionalni okvir), organizacijski (prakse in politike delodajalcev) in individualni (strategije posameznikov in posameznic) (Kanjuro Mrčela, 2007, str. 22). Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja se je dolgo časa obravnavalo kot zasebni problem zaposlenih, v zadnjem času pa postaja vse bolj »javni problem«, s čimer postajajo tudi načini reševanja teh težav legitimna sestavina reševanja javnih problemov (Kanjuro Mrčela & Černigoj Sadar, 2007, str. 8).

Po mnenju strokovnjakov se težave mladih začenjajo pri delodajalcih. Delodajalce 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 (Ule & Kuhar, 2003, str. 111). Temu pričajo tudi analize vključevanja delodajalcev v reševanje problemov, ki jih imajo



zaposleni pri usklajevanju dela in poklicnega življenja in kažejo da so le-ta maloštevilna in ni pravega interesa. Družini prijazni programi so v slovenskih organizacijah redki, navzoči predvsem v večjih organizacijah z bolj izobraženo delovno silo (Kanjuo Mrčela, 2006, str. 5–6). Vendar pa 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 (Stropnik, 2007, str. 137).

Problemi, s katerimi se starši soočajo pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2004, str. 25):

- težave pri iskanju službe zaradi načrtovanja starševstva ali starševskih obveznosti ali soglasna prekinitev delovnega razmerja zaradi morebitnega starševstva,
- negativne izkušnje po rojstvu najmlajšega otroka povezane s kariero: onemogočeno napredovanje, dodeljeno nižje delovno mesto,
- dolg delavnik in dodatne delovne obremenitve po rojstvu najmlajšega otroka,
- poslabšanje odnosov na delovnem mestu zaradi starševskih obveznosti po rojstvu najmlajšega otroka: slabši odnosi z nadrejenimi in svojimi sodelavci,
- prekinitev delovnega razmerja po rojstvu najmlajšega otroka: s strani delodajalcev ali delavcev samih (nevzdržne razmere).

### **3.1 Delodajalci in mladi starši v Sloveniji**

V zadnjih dveh desetletjih se mladi ljudje in starši mladih otrok med drugim soočajo tudi z brezposelnostjo, negotovostjo zaposlitve, zaposlitvami za določen čas, neustreznim delovnim časom in drugimi delovnimi pogoji, negativnim odnosom delodajalcev do potencialnega starševstva ter starševskih obveznosti, neustreznim delovnim časom vrtcev in drugimi težavami. Z vidika odnosa do starševstva na delovnem mestu je situacija v Sloveniji zaskrbljujoča. Starševstvo v očeh delodajalcev ni vrednota, temveč moteč dejavnik v delovnem procesu.

Raziskava, ki sta jo izvedli Kanjua Mrčela in Černigoj Sadar (2007), je pokazala, da mladi ocenjujejo odnos delodajalcev do staršev majhnih otrok dokaj pozitivno. Večina (57 %) jih meni, da so razumevajoči, dobra desetina pa jih je ocenila kot nerazumevajoče. Starši so delodajalce ocenili bolj pozitivno kot mladi, ki nimajo otrok. Ne glede na to, da med mladimi prevladujejo pozitivne ocene delodajalcev, pa kar 14 % mladih delodajalcev ocenjuje kot nerazumevajoče za potrebe staršev majhnih otrok, predvsem za mlade matere. Za odločitev prvega ali naslednjega otroka najpogosteje navajajo: služba za nedoločen čas/redna zaposlitev, izboljšanje finančnih razmer in rešitev stanovanjskega problema. Dobra desetina mladih (11 %) pa se za prvega ali naslednjega otroka ne bi odločila v nobenem primeru,

skoraj desetina mladih pa o tem ne razmišlja (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2007, str. 36).

### 3.1.1 Negativne izkušnje mladih pred sklenitvijo delovnega razmerja in po njem

Raziskava je pokazala, 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. Dodatne težave pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja prispevajo tudi vrtci, ker se je pokazalo, da je obratovalni čas vrtcev kritičen in bi ga morali prilagoditi delavniku mladih (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2007, str. 37).

### 3.1.2 Negativne izkušnje po rojstvu otroka

Negativne izkušnje po rojstvu otroka so prizadele predvsem matere: morale so delati več kot osem ur dnevno, deležne so bile dodatnih obremenitev, ne da bi si to želele in onemogočeno jim je bila zaposlitev na želenem delovnem mestu, večje karierno nazadovanje, poslabšanje medsebojnih odnosov, predvsem z nadrejenimi. Desetina mater je imela izkušnjo s prekinitvijo delovnega razmerja s strani delodajalca, očetje pa so morali podaljšati delovni čas, čeprav si niso želeli in pogosteje prekinili delovno razmerje zaradi nevzdržnih razmer (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2007, str. 38).

### 3.1.3 Negativne izkušnje zaradi potencialnega starševstva

Negativne izkušnje zaradi obravnave mladih kot potencialnih staršev v primerjavi s starši so manj pogoste. V večini primerov ni bilo razlike med spoloma. Glede na izjave mladih se je izkazalo, da delodajalci zaposlene zaradi potencialnega starševstva diskriminirajo. Najdejo vrsto razlogov, kot so npr. nezadostne delovne izkušnje, ki v kombinaciji s potencialnim starševstvom delodajalca pripeljejo do zavrnitve mladih iskalcev zaposlitve. Negativne izkušnje se kažejo tudi v prekinitvi delovnega razmerja s strani delodajalca in je pogosteje pri moških (6 %) kot pri ženskah (4 %) (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2007, str. 39).

Kljub negativnim izkušnjam zaradi starševstva, ki so jih navedli mladi v anketni raziskavi, pa raziskava ni potrdila 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 (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2007, str. 39).

Vstop v starševstvo vpliva na povečanje spolne diskriminacije na delovnem mestu. Mladi so o svojih pravicah neozaveščeni, imajo nizka pričakovanja do delodajalcev, mnogi mladi starši, pa s spoštovanjem z zakonom določenih pravic, kot so npr. dopust ali bolniška odsotnost povezana z otrokom, izpostavijo kot delodajalčevo prijaznost, so jim zato hvaležni, čeprav je

to njihova zakonsko določena pravica. Kljub temu da zakonodaja in različne socialne politike pomagajo pri reševanju tega problema, pa je najbolj pomembno, da se v prvi vrsti spodbudi delodajalca, da prisluhne potrebam mladih pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja.

Na osnovi rezultatov raziskav Kanjuo Marčela in Černigoj Sadar (2007, str. 144) predlagata nekaj izmed možnih rešitev:

- upoštevati specifične potrebe in prioritete staršev malih otrok,
- negativne odzive nadrejenih na starševske obveznosti obravnavati kot kulturno nesprejemljive,
- spodbujati vključevanje obeh spolov v starševstvo,
- povečati vidnost staršev in otrok v delovnih okoljih,
- omogočiti časovno in prostorsko prožnost dela,
- uvajati učinkovito in inovativno organizacijo dela,
- sistematično poskrbeti za nediskriminatorno zaposlovanje (razvijanje in spremljanje kazalcev),
- razvijati dolgoročno naravnane in nediskriminatorne karijerne načrte.

### **3.2 Diskriminatorno obnašanje do starševstva na delovnem mestu**

Zakoni na področju delovnih razmerij, starševskega varstva in enakih možnosti spolov formalno zagotavljajo enakopraven položaj na trgu dela materam in očetom, v praksi pa je opaziti diskriminacijo zaradi starševstva, ki je težko dokazljiva. Petina moških in četrtnina žensk si zaradi družinskih obveznosti nikoli ne more vzeti prostega dne, ki bi ga kasneje nadomestili.

Diskriminaciji so še posebej izpostavljene matere in bodoče matere, ki iščejo zaposlitev ali so že zaposlene, in tisti moški, ki uveljavljajo starševske pravice. Delodajalci se mladih žensk brez otrok in mladih mamic izogibajo zaradi tveganja odsotnosti zaradi porodniškega dopusta ali zaradi pogostejših odsotnosti zaradi bolniških odsotnosti zaradi nege otrok. Pri moških teh bojazni ni, saj je delodajalcem vseeno ali ima otroka ali ne. Dejstvo, da moški niso pripravljeni prevzeti odgovornosti za nego in varstvo otroka, poveča obremenitev žensk pri usklajevanju poklica in družinskih obveznosti, oteži njihovo vključevanje na trg dela in s tem tudi zmanjšuje njihovo ekonomsko neodvisnost. Zato imajo ženske vse manj otrok oziroma se za njih odločajo kasneje (Horvat, 2005, str. 29).

Diskriminacija na delovnem mestu v Sloveniji se kaže z neprijetnimi odzivi delodajalcev in sodelavcev na nosečnost, bolniške odsotnosti zaradi nege otroka, ovirano napredovanje oziroma nazadovanje po porodniškem dopustu, zaposlovanje za določen čas kot selekcijski mehanizem kadrov, občutek mladih žensk, da na pogovoru o službi ne smejo dati vedeti, da se

bodo v roku 2 let odločile za materinstvo. Diskriminatorna so tudi jasno izražena izhodišča delodajalcev, da zaposlujejo mlade, neobremenjene ljudi brez obveznosti izven službenega okolja, ne glede na njihove siceršnje kvalifikacije ali ignoriranja dejstva, da pri obravnavanju oseba s starševskimi obveznostmi ne more biti obravnavana na enak način kot oseba brez starševskih obveznosti. Najhujša oblika diskriminatornega obnašanja pa je razveljavitev ali neobnovitev pogodbe o zaposlitvi zato, ker je moral delojemalec izostajati z dela zaradi otrok ali pa bo v kratkem imel/a otroka (Kanjuro Mrčela & Černigoj Sadar, 2006).

Mladi se posledično ne odločajo za otroke, saj jih je strah, da zaradi službenih obveznosti zanje ne bi imeli dovolj časa.

#### **4 DRUŽINI PRIJAZNA POLITIKA V PODJETJU**

Družini prijazna politika je del družbene odgovornosti podjetja tako imenovane odgovornosti do zaposlenih, zaposleni pa si morajo po svojih najboljših močeh prizadevati za čim boljše usklajevanje dela in družinskih obveznosti. Nezmožnost usklajevanja dela z družinskimi obveznostmi se lahko kaže v težji zaposljivosti, manjši možnosti za izobraževanje, napredovanje zlasti žensk in je lahko vzrok za diskriminacijo na trgu dela.

##### **4.1 Ukrepi pri usklajevanju delovnih in družinskih obveznosti**

Z uvajanjem družini prijaznih ukrepov, podjetja vlagajo v svojo prihodnost in posledično pričakujejo dolgoročne pozitivne učinke. Ukrepe se lahko izvaja na različne načine. Avtorji ukrepov (v Kanjuro Mrčela & Černigoj Sadar, 2007, str. 137) navajajo naslednje:

- prožne oblike delovnega časa:
  - prožni delovniki – npr. možnost poznejšega prihoda na delo in/ali zgodnejšega odhoda z delovnega mesta in možnost nadaljevanja dela med odmorom za kosilo;
  - prenašanje viška ali primanjkljaja ur iz enega tedna/meseca v drugega, izraba nadur v obliki plačanega dopusta;
  - strnjen delovni teden;
  - krajši delovni čas od polnega;
  - delitev delovnega mesta – dve osebi zaposleni na istem delovnem mestu, vendar vsaka s polovičnim delovnim časom;
  - delo med šolskim letom;
  - sodelovanje zaposlenih pri izdelavi urnikov.
  
- druge prožne oblike dela:

- delo na daljavo;
  - delo na domu možnost prekinitve zaposlitve za določen čas z zagotovljeno vrnitvijo na isto ali enakovredno delovno mesto;
  - možnost prehoda iz zaposlitve s polnim delovnim časom v zaposlitev s krajšim delovnim časom in obratno; usklajevanje delovnika s šolskimi obveznostmi otrok.
- ugodnosti v zvezi s starševskimi dopustom:
    - prožnejši starševski dopust, ki omogoča staršem, da sami izberejo način izrabe dopusta in njegovo trajanje, vključno s postopno vrnitvijo na delovno mesto;
    - dodaten porodniški dopust, dodaten očetovski dopust, dodaten starševski dopust;
    - plačilo ali dodatno plačilo porodniškega/očetovskega/starševskega dopusta;
    - daljše obdobje od zakonskega, ko je na porodniškem/starševskem dopustu zagotovljena vrnitev na delovno mesto.
- lajšanje vnovičnega prevzema delovnih nalog po daljši odsotnosti z dela zaradi starševskih obveznosti:
    - obveščanje zaposlenih na starševskem dopustu o dogajanju na delovnem mestu in v podjetju nasploh, vabila na sestanke;
    - programi usposabljanja in ponovnega uvajanja v delo po vrnitvi na delovno mesto.
- organizacija in (so)financiranje otroškega varstva:
    - lastni vrtec za predšolske otroke;
    - rezervacija/zakup mest v lokalni ponudbi otroškega varstva;
    - vavčerji za otroško varstvo;
    - pomoč pri iskanju otroškega varstva;
    - organizacija otroškega varstva v nujnih primerih;
    - organizacija šoloobveznih otrok med počitnicami, prazniki, pozno popoldne ali dopoldne, če starši delajo in ni pouka;
    - delno subvencioniranje stroškov otroškega varstva.
- druge storitve za družine:
    - svetovanje v zvezi z zadevami, pomembnimi za družine;
    - ponudba gospodinjskih storitev;
    - kosila v menzi podjetja za otroke zaposlenih.

- dodatni prosti dnevi:
  - plačan ali neplačan dodaten dopust za nego (bolnega) otroka ali drugega družinskega člana;
  - plačana ali neplačana odsotnost zaradi drugih družinskih obveznosti (npr. odsotnost staršev na prvi šolski dan) ali za posebne namene;
  - neplačan dopust med šolskimi počitnicami;
  - neplačana načrtovana daljša odsotnost – zaradi daljše nege bolnega otroka ali po operaciji;
  - zagotovljen dopust v času božičnih praznikov za zaposlene z otroki.
  
- obveščanje in komuniciranje z zaposlenimi:
  - obveščanje (po intranetu) zaposlenih o njihovih pravicah;
  - obveščanje o zadevah, pomembnih za družino.
  
- organizacija dogodkov za družinske člane:
  - dan odprtih vrat za družinske člane;
  - izleti/pikniki za družine zaposlenih;
  - obdaritev otrok.

Omenjene ukrepe se lahko poslužujejo večja podjetja z veliko število zaposlenih, ker so bolj vidna in se bolj odzivajo na institucionalne pritiske. Podjetja danes težko obdržijo kvalificirane delavce. Pomanjkanje usposobljenih kadrov, ki lahko izbirajo med podjetji glede na pogoje dela, je čedalje več. S tem, da podjetje ponudi več, kot ga zavezuje zakonodaja, si podjetje ustvarja konkurenčno prednost.

Direktor podjetja Domenca, Jugoslav Petković, pravi: »Pomembno je, da je podjetje znano kot prijazno do družine, da je dobitnik nagrad za poslovno uspešnost. Ko si enkrat ustvariš takšen ugled, dobri kadri sami prihajajo in sprašujejo, ali imaš kakšno delo zanje (Kukovič, 2008c)«.

#### **4.2 Pozitivne posledice družini prijazne politike**

Številne analize in raziskave so pokazale, da imajo družini prijazni ukrepi v podjetjih pozitivne učinke. Zaposleni so manj izpostavljeni stresu, izgorevanju, depresiji in imajo kakovostnejše življenje. Manj je težav z vzgojo otrok in odnosi med družinskimi člani so boljši. Ženskam omogočajo neprekinjeno delovno kariero in boljše možnosti za poklicni razvoj in napredovanje. Delo na daljavo je lahko dober primer in rešitev za osebne, ekonomske in socialne probleme. Zaposleni, ki delajo na domu, so izpostavljeni manjšim

pritiskom: lažje opravljajo družinske obveznosti, lažje se prilagodijo odpiralnemu času vrtcev, doma so, ko pride otrok iz šole, pravočasno pripravijo hrano in pripomorejo k boljši vzgoji najstnikov. Eno od prednosti dela na domu je prihranek delovnega časa za pot na delo, še pomembnejša pa je svoboda pri razporejanju delovnega časa, ki omogoča prilagoditev dela družini (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2007, str. 148).

Zaposleni, ki vozijo otroke v vrtce, ki ga imajo v neposredni bližini, porabijo manj časa za vožnjo od doma do službe in nazaj. Prednost je tudi v tem, da zaposleni prihranijo veliko skrbi, ko morajo podaljšati delovnik, saj so temu prilagojeni tudi vrtci, ki delujejo v sklopu podjetja. Podjetja, ki omogočajo svojim zaposlenim uspešno usklajevanje dela in starševstva, imajo tudi koristi. Zaradi zadovoljstva z možnostmi za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja se poveča čustvena navezanost zaposlenih na podjetje, koncentracija za delo, motiviranost in storilnost. Manj je bolniških odsotnosti in stresnih situacij. Predvsem gre za identifikacijo zaposlenih s podjetjem, podjetju so predani in zmanjša se fluktuacija ter stroški v zvezi z iskanjem novih kadrov in izobraževanjem in usposabljanjem le-teh. Podjetje ima dobro podobo v javnosti, zato se dobri kadri raje odločajo za zaposlitev v takšnih podjetjih in večja je možnost izbire med dobrimi kadri (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2007, str. 149).

#### **4.3 Negativne posledice družini prijazne politike**

Kljub temu, da družinska politika ugodno vpliva na zaposlene in delodajalce, pa ima tudi negativne posledice za obe strani. Posledica dela s krajšim delovnim časom od polnega je nižji zaslužek, delovna obremenitev je v krajšem delovnem času večja, saj to največkrat pomni, da mora biti delo opravljeno in se obseg nalog ne skrajša, čeprav gre npr. za polovični delovni čas. Ker ženske odhajajo na porodniški dopust, so odsotne zaradi bolezni otrok, se v ženske ne splača investirati in to pomeni za njih karierno nazadovanje. Delavci si v krajšem delovnem času pridobijo tudi manj izkušenj, manjkajo na dodatnih izobraževanjih in sestankih zunaj delovnega časa. Postavlja se tudi vprašanje o enakopravnosti oseb brez družinskih obveznosti in tistih, ki le-te imajo, saj se večkrat izkaže, da se od njih pričakuje, da delajo več ur dela dan in se bolj pogosto udeleževati službenih poti kot zaposleni z otroki. Posledica je, da so manj motivirani za delo kot zaposleni z otroki (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2007, str. 163–166).

#### **4.4 Certifikat »Družini prijazno podjetje«**

V Sloveniji je odnos do starševstva na delovnem mestu zaskrbljujoč, saj je starševstvo v očeh delodajalca predvsem moteč dejavnik v delovnem procesu in ne vrednota. Posebnost razvojnega partnerstva, ki je skupaj s skupnostjo Equal in MDDSZ uvedel projekt podeljevanje znaka »Družini prijazno podjetje«, tistim slovenskim podjetjem, ki v okviru svoje politike do zaposlenih ravnajo na način, ki zaposlenim omogoča lažje usklajevanje

materinstva oziroma starševstva s službenimi obveznostmi. Z njim želijo tudi zmanjšati prikrito diskriminacijo pri zaposlovanju mladih mater in ustvariti družini prijazno politiko v podjetniško kulturo (Mrak, 2006).

Certifikat je licenca „European Family Audit“, ki ga je ustanovila nemška organizacija Beruf und Familie, medtem ko licenco kot osnovno uporabljajo tudi na Madžarskem, Slovaškem, Avstriji in v Italiji (Certifikat družini prijazno podjetje, 2007). V Nemčiji in Avstriji so začeli s projektom leta 1998 in čedalje več je podjetij, javnih ustanov, ki se odločajo za pridobitev certifikata. Odziv zaposlenih v teh podjetjih je pozitiven, boljše je komuniciranje, večje zadovoljstvo zaposlenih, večja produktivnost in pripadnost podjetju. V praksi se je pokazala tudi manjša bolniška odsotnost, rojstvo otrok med zaposlenimi pa naj bi se celo podvojilo (Mrak, 2006).

Aleš Kranjc Kušlan je povedal, da je bila ideja o vpeljavi certifikata prisotna že od samega začetka načrtovanja projekta. Začelo se je namreč z načrtovanjem orodij za reševanje prikrite diskriminacije pri zaposlovanju mladih ali bodočih mater oziroma staršev, bilo pa je tudi jasno, da samo pozitivna zakonodaja na tem področju ni dovolj in da je potrebno spremniti tudi poslovno kulturo delodajalcev in odnos do tega vprašanja. Eden od ukrepov naj bi bil zato tudi javno nagrajevanje podjetij, ki imajo pozitiven in aktiven odnos do starševstva na delovnem mestu, iz česar se je razvila ideja o vpeljavi certifikata kot nagrada podjetjem z dobro prakso na tem področju. Pokazalo se je, da precej slovenskim podjetjem in organizacijam ni vseeno za svoje zaposlene. Nekateri delodajalci se zavedajo, da globalno gospodarsko okolje ni vedno najbolj ugodno za zaposlene in so pripravljene to okolje po svojih močeh narediti prijaznejše. Trudijo se postaviti zaposlenega v središče, čeprav na drugačnih temeljih kot nekoč, sedaj na temeljih družbene odgovornosti do zaposlenih.

Pridobitev certifikata je revizorski postopek, ki ocenjuje in svetuje delodajalcem, katera orodja uporabljati za boljše upravljanje s človeškimi viri in v kontekstu usklajevanja družinskega in poklicnega življenja zaposlenih. Certifikat je namenjen podjetjem, javnim ustanovam ter nevladnim organizacijam od 10 do 3000 zaposlenih, če je zaposlenih več, se certifikat podeljuje posameznim divizijam znotraj podjetja, sam proces pa traja od 3 do 4 mesece. V notranjem postopku podjetje določi in uresniči izbrane cilje in ukrepe, glede na notranjo oceno dejanskega stanja potem z zunanjim svetovalcem oziroma ocenjevalcem poiščejo rešitev, kako izboljšati organizacijo in delovno okolje za boljše usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Po pozitivni oceni analize (dejansko stanje/želeno stanje) s strani zunanjega revizorja podjetje dobi osnovni certifikat. Po treh letih se oceni ali so bili zastavljeni ukrepi vpeljani in cilji doseženi. Če so bili cilji doseženi, podjetje pridobi omenjeni certifikat za dobo 3 let (Certifikat družini prijazno podjetje, 2007).

Iz Tabele 4, je razviden postopek pridobitve certifikata po posameznih korakih.



Tabela 4: Postopek pridobitve osnovnega certifikata

1. korak Uvodni sestanek	predstavitve določitev delovne skupine določitev časovnega okvirja
2. korak Ocenjevalno / svetovalna delavnica	analiza stanja / nabor zelenih ukrepov
3. korak Revizorska analiza	priprava predloga ukrepov, dinamika, način implementacije
4. korak Prezentacijska delavnica	delovna skupina naredi končni izbor ukrepov
5. korak Prezentacijski sestanek z generalnim menedžmentom	zaključni razgovor z menedžmentom, podpis
6. korak	podjetje pridobi Osnovni certifikat »Družini prijazno podjetje« za dobo treh let, v katerih mora vpeljati izbrane ukrepe.

Vir: Kranjc Kušlan, A., *Pravila in postopek pridobitve certifikata »Družini prijazno podjetje«, gradivo Razvojnega partnerstva Mladim materam/družini prijazno zaposlovanje, 2006.*

Slika 1: Način uvajanja certifikata Družini prijazno podjetje/organizacija



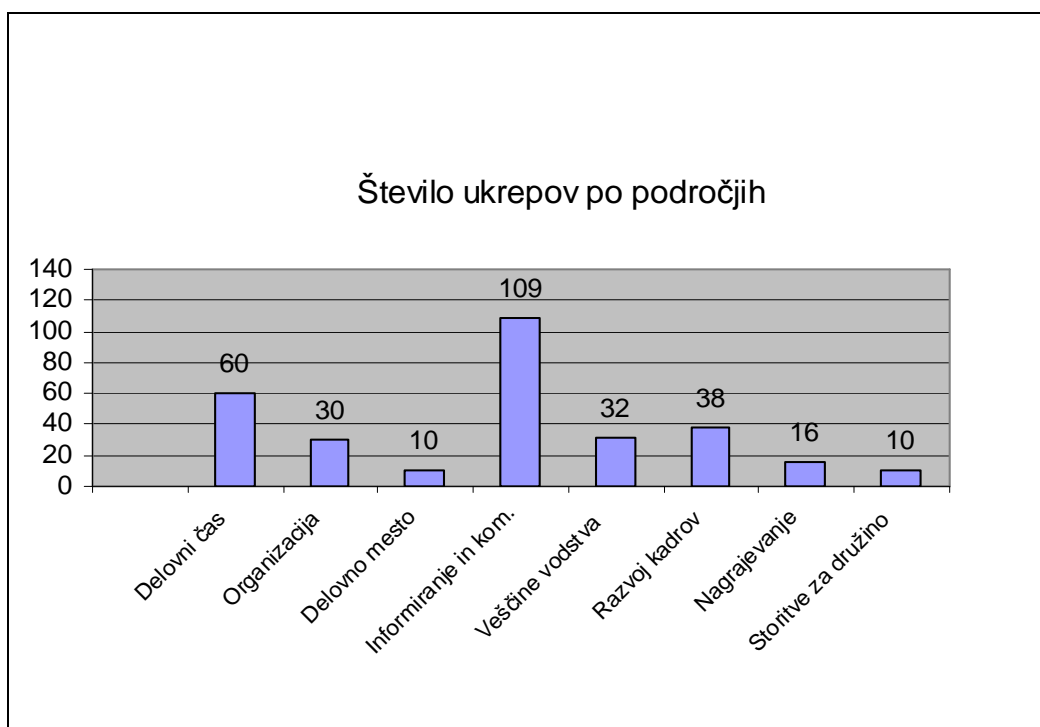
Vir: Kranjc Kušlan, v *Delo in družina, 2006, str. 103, slika 1.*

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je tako 15. maja 2007 prvim 32 slovenskim podjetjem, ki so sodelovale v projektu razvojnega partnerstva, v okviru Pobude skupnosti Equal, podelilo osnovne certifikate za dobo treh let. V tem obdobju so morali prejemniki osnovnega certifikata vpeljati izbrane ukrepe za izboljšanje delovnega okolja podjetja.

V postopku certificiranja so podjetja izbirala med 110 ukrepi lažjega usklajevanja družine in dela, razporejenimi na osem podpodročij – delovni čas, organizacija dela, delovno mesto, politika informiranja in komuniciranja, veščine vodstva, razvoj kadrov, struktura plačila in nagrajevani dosežki ter storitve za družino. Da je podjetje pridobilo osnovni certifikat, se je moralo zavezati k implementaciji najmanj treh ukrepov iz kataloga 110 ukrepov.

Skupno so podjetja v certificiranju izbrala 305 ukrepov usklajevanja družine in dela, oziroma v povprečju 9,5 ukrepov na organizacijo. Največ izbranih ukrepov se nanaša na politiko informiranja in komuniciranja (109), delovni čas (60) in razvoj kadrov (38), najmanj pa na storitve za družino (10). Podjetja so se zavezala, da bodo izbrane ukrepe v roku 3 let uspešno prenesla v organizacijsko prakso. Po treh letih se nato oceni, ali so bili zastavljeni ukrepi vpeljani in cilji doseženi. V primeru pozitivnega mnenja dobi podjetje certifikat »Družini prijazno podjetje« za dobo 3 let.

Slika 2: Število ukrepov po področjih



Vir: Kranjc Kušlan, A., *Pravila in postopek pridobitve certifikata »Družini prijazno podjetje«, gradivo Razvojnega partnerstva Mladim materam/družini prijazno zaposlovanje, 2006.*

Projekt prispeva k dolgoročnemu procesu spreminjanja kulture v podjetjih in v javnosti nasploh, ozavešča posameznike in delodajalce, da uspešna kariera in družina nista nezdržljivi in se ne izključujeta ter da za uspešno kariero ni treba žrtvovati družinskega življenja. Podjetja, ki so v tujini, kjer program izvajajo že dlje časa, vpeta v program, poročajo o pozitivnem odzivu zaposlenih in menedžerjev, boljšem komuniciranju, večjem zadovoljstvu zaposlenih, posledično pa večji produktivnosti in pripadnosti podjetju, izboljšani organizaciji dela. Poleg neposrednih pozitivnih ekonomskih učinkov na uspeh podjetij so podjetja z družini prijaznimi pogoji dela in zaposlovanja privlačnejša za izobražene mlade kadre. Pozitiven odnos do starševstva dokazano znižuje bolniške odsotnosti, večja motiviranost zaposlenih, manjša se menjavanje zaposlenih. Zaposleni postanejo bolj čustveno navezani na podjetje in delodajalca ter bolj motivirani za dobro delo, prizadevnost in produktivnost. Podjetje ima dobro podobo v javnosti in ljudje se tako raje odločajo za zaposlitev v njem. Torej podjetje postaja zaželen zaposlovalec, posledično privablja boljše kadre, zaradi česar ima večjo možnost izbire pri zaposlovanju novih kadrov in nižji strošek pri oglaševanju prostih delovnih mest (Vagaja, 2006).

Študija, izvedena v Nemčiji, je že dokazala, da je produktivnost v podjetjih, ki imajo certifikat, večja od tistih, ki certifikata nimajo. Primerjali so skupino organizacij, ki imajo družini naklonjeno kadrovske politiko, in organizacije, ki te politike nimajo. Ugotovili so, da imajo organizacije v prvi skupini v primerjavi z drugo za 17 odstotkov večjo produktivnost, zaposleni pa so bili za 17 odstotkov bolj motivirani za delo. Ta podjetja so beležila tudi za 13 odstotkov manj bolniških odsotnosti, manj je bilo tudi bega ključnih kadrov, je rezultate študija pojasnila Nevenka Černigoj Sadar (Kukovič, 2008 b).

Zavod Ekvilib ter MDDSZ sta 27. 11. 2008, podelila certifikate drugi generaciji slovenskih podjetij, ki so se vključila v certificiranje. Pravila so se nekoliko spremenila, namesto dosedanjih treh ukrepov, so se morala podjetja zavezati za vpeljavo vsaj šestih ukrepov. Od tega so trije obvezni: komuniciranje in informiranje zaposlenih o ukrepih, ki se izvajajo na področju do družine prijaznega podjetja, opravljanje raziskave med zaposlenimi o njihovem zadovoljstvu s sprejetimi ukrepi in s strategijo usklajevanja dela in družine ter komuniciranje s širšo javnostjo o ukrepih, ki se izvajajo na tem področju (Kukovič, 2008a). Dosedanjim 32 imetnikom, ki so osnovni certifikat pridobili v letu 2007, se je tako pridružilo še 11 novih podjetij in organizacij. S postopkom pridobivanja pa je začelo še sedem novih podjetij (Certifikat družini prijazno podjetje dobilo 11 novih podjetij, 2008).

#### 4.4.1 Podjetje Lek d.d.

Tovarna zdravil Lek d.d. je danes član skupine Sandoz, katerega ambicija je postati prva generična farmacevtska družba na svetu. Lek d.d., ki posluje v več kot 20 državah, zaposluje približno 2.850 ljudi. Znanje je temelj prepričanja in uresničevanja poslanstva, zato verjamejo

vanj in ga spodbujajo. Lek d.d. je eno izmed prvih 32 podjetij, ki so pridobili naziv »Družini prijazno podjetje«.

V Leku d.d. zaposlenim nudijo oporo pri usklajevanju službenega in zasebnega življenja vrsto let ter višji standard na delovnem mestu, kot ga ima večina drugih podjetij. Mag. Marjan Novak pojasnjuje, da so bili pobude, da postanejo družini prijazno podjetje zelo veseli, saj se ujema z njihovimi smernicami delovanja v smislu dobrega delodajalca. Od projekta so pričakovali predvsem to, da bodo ponovno pregledali stopnjo doseženega standarda za zaposlene in poskušali vnesti v njihovo delovno okolje nekaj svežih idej ter zaposlenim še dodatno olajšali uravnoteženje službenega in zasebnega življenja.

V ta namen so angažirali svet delavcev, sindikat in skupaj s strokovno službo Kadri projekt naravnali izrazito navznoter. Povedal je, da certifikata ne potrebujejo zaradi certifikata samega, cilj je uvesti še nekaj dodatnih izboljšav, ki jih bodo omogočili zaposlenim, čeprav so v slovenskem okolju v mnogočem že sedaj nadstandarni delodajalec (Lek član skupine Sandoz, 2006).

V podjetju Lek d.d. imajo že nekatere ugodnosti za zaposlene podrobneje opredeljene v podjetniški kolektivni pogodbi. Otroški vrtec je izredna ugodnost za zaposlene, odločili pa so se za izgradnjo novega vrtca, omogočajo letovanje v lasnih počitniških kapacitetah, različne možnosti za športno udejstvovanje, med drugim tudi fitnes studio na sedežu družbe, vsako leto prirejajo Lekov družinski kolesarski maraton, ki je prilagojen možnostim kolesarjenja celotne družine, vsako leto tudi obdarijo otroke, zaposlenim omogočajo možnost dela na domu, gibljiv delovni čas ipd. (Lek član skupine Sandoz, 2006).

Odločili so se, da v sklopu pobude »Družini prijazno podjetje« uvedejo nekatere nove ukrepe, ki bodo še dodatno pripomogli k uravnoteženju službenega in zasebnega življenja predvsem mladih mater in družin. Povprašali so za mnenje zaposlenih, njihove dejanske potrebe, želje in nato izbrali ukrepe.

Njihovi predlogi so bili naslednji (Interno gradivo podjetja Lek d.d., 2007):

- fiksni delovni čas z izbiro prihoda

Zavedajo se, da ima veliko zaposlenih pred prihodom na delovno mesto tudi druge obveznosti, kot je na primer prevoz otrok v vrtec ali šolo, zato bodo podaljšali čas prihoda na delovno mesto tam, kjer je to mogoče. S tem bodo zaposleni z majhnimi otroki lažje razpolagali s časom in poskrbeli za potrebe najbližjih.

- časovni konto

Namen tega ukrepa je omogočiti zaposlenim, da lahko po dogovoru z vodjo opravljene presežene ure izkoristijo za dopust brez prihoda v službo. Ob tem je potrebno upoštevati prednostne porabe presežka ur (uvajanje otroka v vrtec, skrb za bolnega družinskega člana ipd.).

- storitve za družino

Vsako leto sproti se starši srečujejo s težavo, kam z otroki med počitnicami. Zato so v Leku med počitnicami organizirali varstvo, z možnostjo dodatnih dejavnosti za otroke zaposlenih. Pri različnih društvih so poskušali doseči pogoje, ki bodo za otroke zaposlenih cenovno ugodni. S tem bodo staršem omogočili enostavnejše vključevanje otrok v zunajšolske dejavnosti in manjše breme ob vsakih počitnicah.

- »mehke veščine«

Za razvoj socialnih veščin in senzibilnosti vodilnih kadrov, ki so zelo pomemben dejavnik pri medsebojnih odnosih, bodo v Leku pripravili izobraževanje s področja »mehkih veščin«. Tudi pri izboru in napredovanju kadrov bodo socialne veščine glavni element.

- razvoj kadrov

Ker želijo tudi širšo javnost seznaniti z njihovo aktivno vlogo pri družbeni odgovornosti do zaposlenih, bodo to pri oglasih za zaposlitev nakazali: »Zaposluje po načelu nediskriminatornosti in enakih možnostih«. S tem povečujejo ugled podjetja in prenašajo vrednote družini prijaznejšega podjetja tudi v okolje zunaj njihove organizacije.

- skrb za bližnjega

Pri veliki obremenjenosti zaposlenega z nego bližnjega bodo v Leku pripravili ponudbo določenih storitev. Cilj pomoči pri skrbi za družinskega člana oziroma za bližnjega je zmanjšanje obremenjenosti zaposlenih in lažja organizacija dodatnih dejavnosti pri skrbi za bližnjega.

- obveščenost

Pomembno je, da so zaposleni dobro obveščeni o tem, kaj lahko pričakujejo pri usklajevanju družinskega in poklicnega življenja, zato bodo v prihodnje vzpostavili na internetu novo rubriko o družini prijaznem podjetju; na dnevni red delovnih srečanj sveta delavcev, sindikata in zborov delavcev bodo uvrstili usklajevanje poklica in družine. Poleg tega bodo svojem zaposlenih z dnevom odprtih vrat omogočili, da spoznajo delovno okolje svojih bližnjih in za

njih organizirali tudi posebne predstavitve podjetja. Prav tako pa bodo javnost in poslovne partnerje seznanjali s tematiko in jih obveščali o dobrih praksah pri njih.

Od pridobitve certifikata (15. maj, 2007) je minilo več kot leto in pol in podjetje Lek je sprejelo vrsto zgoraj omenjenih ukrepov. Ti so: delo na domu oziroma prihod na delo do 8.30 za tiste, ki jim narava dela to omogoča, aktivne počitnice zaposlenih. Posamezniku, ki opravlja takšno delo, da lahko dela tudi doma, mu to omogočijo. Eden izmed uresničenih ukrepov je tudi vrtec, ki so ga odprli januarja 2008. Za starše pomeni vrtec v bližini njihovega delovnega mesta veliko prednost pri usklajevanju delovnika z družinskim življenjem (Interno gradivo podjetja Lek d.d., 2008).

V podjetju Lek pričakujejo, da bodo s postopnim uvajanjem ukrepov olajšali usklajevanje družinskega življenja in delovnih obveznosti, da bodo zaposleni bolj osebno zadovoljni, s tem pa tudi bolj pripadni podjetju, manjša fluktuacija in izostajanje z dela ter večja zavzetost pri delu ter boljša učinkovitost.

#### 4.4.2 Najbolj pogosti predlogi ukrepov drugih podjetij, ki so prejeli certifikat

Podjetja vedno bolj skrbijo za to, da lahko njihovi zaposleni uspešno usklajujejo družinsko življenje in delovne obveznosti. Najbolj pogosti ukrepi drugih podjetij so (Interno gradivo podjetja Lek d.d., 2007):

- otroški časovni bonus

Najpogosteje sprejet ukrep je uvedba otroškega časovnega bonusa oziroma omogočanje prostih dni za uvajanje otroka v vrtec ali šolo. Kako podjetja zagotovijo prosti dan – ali gre za to, da 1. septembra lahko vzamejo dopust, za izkoriščanje presežka delovnih ur ali za dodatni prost dan, se odloči posamezno podjetje. Na področju delovnega časa so se podjetja odločala še za časovni konto, fleksibilne delovne odmore, fiksni delovni čas z izbiro prihoda in odhoda in upoštevanje starševskih obveznosti pri načrtovanju izmenskega dela. Na področju oblikovanja družini prijaznega delovnega mesta podjetja uvajajo teledelo oziroma možnost dela od doma.

- pooblaščenec za vprašanja poklica in družine

Pri politiki informiranja in komuniciranja bodo podjetja opravljala mnenjske raziskave med zaposlenimi, uvajala in nadgradila interno komuniciranje ter izvajala aktivnosti odnosov z javnostmi, ki bodo promovirale usklajevanje družine in dela in nediskriminacijo staršev na delovnem mestu.

Med najbolj priljubljenimi ukrepi s področja informiranja in komuniciranja je uvedba posebnega pooblaščenca-ke za vprašanja usklajevanja poklica in družine. Pooblaščenec oziroma pooblaščenka v podjetju opravlja naloge kontaktne osebe za vsa vprašanja s področja usklajevanja poklicnega in družinskega življenja in zastopa interese zaposlenih z družinskimi obveznostmi na eni strani in obveznosti do podjetja na drugi.

- aktivno očetovstvo

Na področju veščin vodstva so se podjetja zvezala k integriranju načel naklonjenosti družini in enakopravne obravnave žensk in moških v osnovne principe vodenja in filozofije poslovanja. Podjetja bodo začela z izobraževanjem vodij, vodilni bodo delovali kot vzor usklajevanja družine in dela, podjetja bodo investirala tudi v razvoj socialnih veščin vodij.

Na področju razvoja kadrov bodo podjetja uvedla ukrepe: vključevanje dalj časa odsotnih sodelavcev v aktivnosti izobraževanja, načrte ponovnega vključevanja zaposlenih po daljši odsotnosti, vzpodbujanje žensk na delovnem mestu, vzpodbujanje in podpora aktivnemu očetovstvu, priprava individualnih načrtov kariernega razvoja in omogočanje opravljanje počitniškega dela svojcem zaposlenih.

Na področju strukture plačila in nagrajevanja dosežkov so se podjetja odločila za določanje višine letnega regresa zaposlenega na podlagi njenega ali njegovega družinskega statusa, nekatera podjetja pa bodo za zaposlene oblikovala posebno ponudbo za počitnice in prosti čas.

- storitve za družino

Najmanj ukrepov (10) je bilo sprejetih na področju storitev za družino, kar ne preseneča, da so te storitve največkrat povezane z večjimi infrastrukturnimi investicijami in zavezami. Bolnišnica Kopa Golnik bo na primer preverila možnosti nudenja oziroma posredovanja storitev, povezanih z varstvom otrok. V podjetjih Interna in Mikro+Polo bodo zaposleni v izrednih primerih smeli otroke kratkoročno pripeljati na delo, v tem času jim bo na voljo primerno opremljen delovni prostor. Podjetje Družina, Kontrola zračnega prometa Slovenije in Pinus TKI bodo uvedla sobo za otroke in starše za kratkoročno varstvo v nujnih primerih. Družba Sava se bo pri bankah za svoje zaposlene dogovarjala za možnost najema konkurenčnih kreditov za namen reševanja stanovanjskega problema zaposlenih. Družba TOM bo uvedla prostor za nego, katerega namen je zaposlenim nuditi urejen prostor za počitek in nego, npr. za nosečnice ali za matere za skrb za otroke, ko je to potrebno. Prostor bo namenjen tudi ostalim zaposlenim za počitek in nego.

## SKLEP

Zakonski okvir, ki ureja vprašanja starševskih pravic poudarja posebno varstvo staršev v delovnih razmerjih. Nosečnost ni bolezen in zdrava nosečnica lahko v številnih primerih opravlja svoje delo brez posebnih omejitev, vendar pa delovno okolje in tudi delo lahko škodljivo vplivata na zdravje nosečnice in ploda ter doječe matere in njenega otroka. Zato mora biti ženska v tem obdobju deležna posebne skrbi, njeno zdravje je potrebno varovati tudi v službi.

Pravice iz naslova zavarovanja za starševsko varstvo in pravice do družinskih prejemkov prispevajo k boljšemu družinskemu življenju družine in otrok. Zelo pomembna je pomoč države pri zmanjševanju neugodnih ekonomskih posledic za družino, ko vzdržuje otroke. To so različne oblike družinskih prejemkov, ki jih uveljavljajo starši v posameznih obdobjih, starševski dodatek, pomoč ob rojstvu otroka, starševski dopusti idr. Pomembni ukrepi, ki pomagajo pri reševanju nasprotij med zaposlitveno in starševsko vlogo so plačan starševski dopust, možnost polne ali delne odsotnosti z dela v času dopusta za nego in varstvo otroka, možnost dogovora staršev glede izrabe starševskega dopusta ter različne oblike krajšega delovnega časa, zaradi nege in varstva otroka.

Potencialni starši, starši majhnih otrok se čedalje bolj soočajo z brezposelnostjo, negotovostjo zaposlitve, zaposlitvami za določen čas, neustreznim delovnim časom predvsem pa z negativnim odnosom delodajalcev do potencialnega starševstva, starševskih obveznosti in drugimi težavami. Zato je država poskrbela za varstvo starševstva v zakonu o delovnih razmerjih, kjer so natančno opredeljene pravice delavk in delavcev. Delodajalec ne sme zavrniti pogodbe o zaposlitvi z delavko zaradi nosečnosti, zaposleni noseči delavki pa mora zagotoviti drugo delo, če bi delo na njenem delovnem mestu škodovalo. Zagotoviti ji mora enako plačo, kot ji je pripadala na dosedanjem delovnem mestu. Ne sme nalagati posebno težkih del in del pod zemljo, posebno varstvo je zagotovljeno tudi v zvezi z nočnim in nadurnim delom in v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, varstvo podatkov med nosečnostjo, prepoved opravljanja del med nosečnostjo in dojenjem, ki bi škodila otroku in materi, starševski dopust in nadomestilo plače, pravica doječe matere in letni dopust.

Nezmožnost usklajevanja dela z družinskimi obveznostmi iz kakršnih koli razlogov tako na strani delodajalca kot delavca je lahko vzrok za diskriminacijo na trgu dela, ki je bolj izpostavljen pri materah in potencialnih materah. Materinstvo in nosečnost sta razloga, zaradi katerih imajo težave pri iskanju zaposlitve. Niso pa izključeni tudi očetje, ki želijo uveljavljati svoje pravice.

Delodajalci, ki so uvedli družini prijazno politiko zaposlovanja, imajo neposredne in posredne finančne koristi. Zaradi zadovoljstva z možnostmi usklajevanja poklicnega in družinskega življenja se poveča čustvena navezanost zaposlenih na podjetje ter motiviranost za dobro



delo, manj je bolniških odsotnosti, poveča se produktivnost in prizadevnost. Zmanjša se odhajanje zaposlenih v druga podjetja, pa tudi manjši so stroški uvajanja in izobraževanja. Podjetja so 17 odstotkov bolj produktivna od podjetij, ki nimajo certifikata in imajo 13 odstotkov manj bolniških odsotnosti.

Tudi številna slovenska podjetja se trudijo spremeniti organizacijske strukture in pomagati svojim zaposlenim pri usklajevanju, kar kaže podatek, da je do sedaj že 43 podjetij in organizacij pridobilo certifikat »Družini prijazno podjetje«.

## LITERATURA IN VIRI

1. Anžič, J. et al. (1995). *Situacijska analiza o položaju otrok in družin v Sloveniji*. Ljubljana: Slovenski odbor za UNICEF.
2. *Certifikat družini prijazno podjetje dobilo 11 novih podjetij*. (2008, 16. december). Najdeno 17. decembra na spletnem naslovu <http://www.poslovnibazar.si/?mod=articles&article=1874>.
3. *Certifikat Družini prijazno podjetje*. (2007). Osnovne informacije. Najdeno 10. september na spletnem naslovu <http://certifikatdpp.si/o-certifikatu/>.
4. Černoga, M. (2004, 5. december). *Delodajalci nosečnice raje pošljejo na bolniško namesto, da bi jim poiskali lažje delo*. Najdeno 5. oktobra 2008 na spletnem naslovu [http://www.dnevnik.si/tiskane\\_izdaje/nedeljski/103380](http://www.dnevnik.si/tiskane_izdaje/nedeljski/103380).
5. *Dopust za nego in varstvo otroka*. Najdeno 12. november 2008 na spletnem naslovu [http://www.mdds.gov.si/si/statistika/druzinski\\_prejemki/](http://www.mdds.gov.si/si/statistika/druzinski_prejemki/).
6. *Družini prijazna podjetja*. (2007, 14. maj). <http://24ur.com/novice/gospodarstvo/druzini-prijazna-podjetja.html>.
7. *Družinski prejemki*. (2008). Najdeno 11. oktobra 2008 na spletnem naslovu <http://www.csd-lj-siska.si/prejemki/pomocObRojstvuOtroka.asp>.
8. Erzar, M. (2006, 29. november). *Pravice iz zavarovanja za starševsko varstvo*. Najdeno 15. decembra 2008 na spletnem naslovu <http://www.nedonosencek.net/pdf/pravice-zavarovanje.pdf>.
9. Horvat, K. (2005). *Varstvo materinstva*. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
10. Interno gradivo podjetja Lek d.d. (2007, 14. maj). *Lek med podjetji, ki jim je bil v Sloveniji med prvimi podeljen certifikat »Družini prijazno podjetje«*. Najdeno 15. avgusta na spletnem naslovu <http://www.lek.si/slo/mediji/sporocila-za-javnost/3863/>.
11. Interno gradivo podjetja Lek d.d. (2008, 14. februar). *Otroci že v novem Lekovem vrtcu*. Najdeno 16. avgusta na spletnem naslovu <http://www.lek.si/slo/mediji/sporocila-za-javnost/3908/>.
12. Kranjc Kušlan, A. *Certifikat »Družini prijazno podjetje« – poklicno in družinsko življenje z roko v roki*. <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID070513.doc>.
13. Kanjuo Mrčela, A. (2007). *Plačano delo in ostalo*. Zbornik o Evropski uniji. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
14. Kanjuo Mrčela, A. & Černigoj Sadar, N. (2004). *Zaključno poročilo raziskave starši med delom in družino*. Najdeno 15. avgusta 2008 na spletnem naslovu [www.uem.gov.si](http://www.uem.gov.si).
15. Kanjuo Mrčela, A. & Černigoj Sadar, N. (2006). *Starši med delom in družino. Teorija in praksa*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
16. Kanjuo Mrčela, A. & Černigoj Sadar, N. (2007). *Delo in družina: s partnerstvom do družini prijaznega okolja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

17. Kresal, B. (2007). Prepoved diskriminacije na področju dela v luči prakse sodišča ES. *Delavci in delodajalci*. Posebna izdaja 2007: Prepoved diskriminacije. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.
18. Kresal Šoltes, K. (2007). Prepoved diskriminacije pri zaposlovanju na podlagi spola in starševstva. *Delavci in delodajalci 2–3*. Ljubljana: Inštitut za delo pri pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.
19. Kukovič, U. (2008a, 27. november). *Od danes 11 novih, ki jim ni vseeno za družine*. Najdeno 30. november 2008 na spletnem naslovu <http://www.finance.si/230820>.
20. Kukovič, U. (2008b, 27. november). *Analizirana podjetja za 17 odstotkov bolj produktivna*. Najdeno 30. novembra 2008 na spletnem naslovu <http://www.finance.si/230821>.
21. Kukovič, U. (2008c, 27. november). *Certifikat je vaba za dobre kadre*. Najdeno 30. novembra 2008 na spletnem naslovu <http://www.finance.si/230825>.
22. Lek, član skupine Sandoz: *Družinam prijazno podjetje*. (2006). Najdeno 28. novembra 2008 na spletnem naslovu [http://www.mediade.si/index.php?sv\\_path=335,3854](http://www.mediade.si/index.php?sv_path=335,3854).
23. Mrak, S. (2006, 20. maj). *Bolj uspešno je družini prijazno podjetje*. Najdeno 12. septembra 2008 na spletnem naslovu <http://zaposlitev.dnevnik.si/aktualno/?n=94>.
24. Mežnarc, P. (2008, 18. oktober). *Koliko da država za najmlajše?* Najdeno na spletnem naslovu 12. decembr 2008 na spletnem naslovu <http://www.dobrojutro.net/index.php?stran=arhiv&tip=27&id=13066>.
25. *Nosečnost in delo*. Najdeno 15. oktobra 2008 na spletnem naslov <http://www.cilizadelo.si/default30600.html?PHPSESSID=57e2cf1c73d64abfe1f02551394fd3e5#>.
26. Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk. (2003). *Uradni list RS*. (Št. 82/2003, 20. november 2003).
27. *Predstavitev pridobitve certifikata »Družini prijazno podjetje«*. Najdeno 15. decembra na spletnem naslovu <http://www.certifikatdpp.si/images/izdelki/attachments/13>.
28. *Pravila in postopek za pridobitev certifikata »Družini prijazno podjetje«*. (2006). Najdeno 12. septembra 2008 na spletnem naslovu [http://fk.uni-mb.si/fkweb-datoteke/dokumenti/Pravila\\_in\\_postopek\\_za\\_pridobitev\\_certifikata.pdf](http://fk.uni-mb.si/fkweb-datoteke/dokumenti/Pravila_in_postopek_za_pridobitev_certifikata.pdf).
29. *Pravila in postopek za pridobitev certifikata »Družini prijazno podjetje«*. (2008). [http://certifikatdpp.si/images/izdelki/attachments/pravila\\_20081.pdf](http://certifikatdpp.si/images/izdelki/attachments/pravila_20081.pdf).
30. Pirman, I. (2006, junij). *Družini prijazno podjetje: Upanje umira zadnje kajne?* Najdeno na spletnem naslovu [http://www.poslovna-asistenca.si/index.php?page=magazine&s=2&iid=9&a\\_id=277](http://www.poslovna-asistenca.si/index.php?page=magazine&s=2&iid=9&a_id=277).
31. Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic do družinskih prejemkov. (2008). *Uradni list RS*. (Št. 31/2008, 26. marec 2008).
32. Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk. (2003). *Uradni list RS*. (Št. 82/2003).
33. Rozman, A. (2008). *Zaposlene ženske in starševstvo*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

34. Renner, T. et al. (2006). *Družine in družinsko življenje v Sloveniji*. Koper: Univerza na Primorskem. Znanstveno raziskovalno središče. Annales: Zgodovinsko društvo za južno Primorsko.
35. Stropnik, N. (2005). *Stališča prebivalstva kot odraz novih trendov v starševstvu in podlaga za preoblikovanje družinske politike v Sloveniji*. Ljubljana: Inštitut za ekonomska raziskovanja.
36. Stropnik, N. (2007). Ekonomski vidiki družini prijazne politike v podjetjih. V Kanjuo Mrčela, A. & Černigoj Sadar, N. *Delo in družina: s partnerstvom do družini prijaznega okolja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
37. Stanovnik, T. & Stropnik, N. (1996). *Medgeneracijski transferji dohodka v Sloveniji*. Fazno poročilo. Ljubljana: Inštitut za ekonomska raziskovanja.
38. Širčelj, M. (2006). *Rodnost v Sloveniji od 18. do 21. stoletja*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
39. Teržan, M. (2008). *Nosečnice na delu*. Urad RS za varnost in zdravje pri delu. Inšpektorat RS za delo. Najdeno 1. oktober 2008 na spletnem naslovu [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/vzd/Nosecnice\\_1.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/vzd/Nosecnice_1.pdf).
40. Ustava Republike Slovenije. *Uradni list RS*. (Št. 33I/1991-I, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 68/2006).
41. Ule, M. & Kuhar, H. (2003). *Mladi, družina, starševstvo*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
42. Vertot, N. (2008, 15. junij). *Očetje v Sloveniji*. Najdeno 11. novembra 2008 na spletnem naslovu [http://www.bambino.si/ocetje\\_v\\_sloveniji](http://www.bambino.si/ocetje_v_sloveniji).
43. Vagaja, A. (2006). *Družini prijazno podjetje: Finančne koristi so in mogoče jih je izmeriti*. Najdeno na spletnem naslovu [http://www.poslovna-asistenca.si/index.php?page=magazine&s=2&iid=9&a\\_id=282](http://www.poslovna-asistenca.si/index.php?page=magazine&s=2&iid=9&a_id=282).
44. Zakon o delovnih razmerjih. (2002). *Uradni list RS*. (Št. 42/2002, 103/2007-ZDR-A).
45. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. (2006). *Uradni list RS*. (Št. 110/2006-UPB2, 114/2006-ZUTPG, 122/2007 Odl.US: U-I-11/07-45, 10/2008-ZSDP-C).
46. Zakon o varnosti in zdravju pri delu. (1999). *Uradni list RS*. (Št. 56/1999, 64/2001).
47. *Zdravi na delu*. (2008). Najdeno 15. oktober na spletnem naslovu <http://www.cilizadelo.si/default-30100.html>.