

ŽENSKA IN DRUŽINA V DELOVNEM IN SOCIALNEM PRAVU

1. Uvod

V delovnem in socialnem pravu je precej določb, ki so vezane na spol oseb, katerih pravice in obveznosti urejajo. Spol delavca, zavarovanca ali upravičenca do socialnih dajatev se ne upošteva le zaradi njega samega, ampak tudi zaradi njegove družine. Posebne določbe delovnega in socialnega prava naj bi omogočale združevanje delovne in družinske vloge ter zagotovile materialno in socialno varnost posameznikov in družin.

2. Delovno pravo

V delovnem pravu sta dve vrsti določb, ki se nanašata na ženske in posredno na družino. Prva sodi na področje posebnega varstva delavcev. Nekatere skupine delavcev zaradi svojih lastnosti ali družbenega položaja poleg splošnega varstva pri delu uživajo še posebno varstvo. Ena od teh skupin so ženske, poleg njih pa še mladina, starejši delavci in invalidi.

Druga skupina norm delovnega prava, ki je pomembna za ženske, je tista, ki zagotavlja enakopravnost delavk, zlasti s prepovedjo diskriminacije pri zaposlovanju ter enakostjo nagrajevanja moške in ženske delovne sile.

Obe skupini norm izhajata iz ustave in mednarodnih aktov, vendar so prve v zvezni in republiški zakonodaji precizirane, druge pa so v veljavni pravni ureditvi ostale na nivoju ustave in ratificiranih konvencij Mednarodne organizacije dela (MOD); niso povzete ali podrobneje razčlenjene v zveznem zakonu o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (Ur.l. SFRJ 60/89 - ZTPRD) in republiškem zakonu o delovnih razmerjih (Ur.l. RS 14/9 - ZDR).

Posebno varstvo žensk v delovnem razmerju je utemeljeno z materinsko funkcijo. To izraža naslov razdelka v ZDR: "Varstvo materinstva in pravice delavcev, ki skrbijo za otroke." Konvencija MOD št.

156 in priporočilo št. 165 imata naslov: "Konvencija (oz. priporočilo) o enakih možnostih in enakem obravnavanju delavcev in delavk: Delavci z družinskimi obveznostmi," (1) kar bolj poudarja dejstvo, da imajo take obveznosti tudi moški in hkrati upošteva različno pojmovanje družine v državah članicah MOD.

Konkretni ukrepi za varstvo dejanskega materinstva so v Sloveniji: prepoved določenih težkih del in škodljivih del, nadurnega in nočnega dela za noseče delavke; porodniški dopust, ki traja eno leto in se lahko podaljša ob rojstvu prizadetega otroka, nedonošenčka ali več živorojenih otrok; omejitve nadurnega i nočnega dela za delavke z otrokom od enega do treh let; pravica delati polovico delovnega časa do treh let otrokove starosti, če mu je potrebna skrbnejša materina nega; časovno neomejena pravica do dela s polovičnim delovnim časom za nego prizadetega otroka; ter pravica delati s krajšim delovnim časom, kadar to terjajo koristi predšolskega otroka. Te pravice, razen tistih, ki so biološko vezane na fizično mater, lahko uporabi delavec - oče otroka, če sta se z delavko materjo tako sporazumela, v določenih primerih in ob določenih pogojih pa tudi druga oseba, ki neguje otroka.

Varstvo dejanskega materinstva oziroma starševstva v Sloveniji je v primerjavi z mednarodnimi standardi in ureditvijo v drugih državah na dokaj visokem nivoju. Zagotovljena je tudi enakopravnost staršev. V praksi se posebnega varstva zaradi nege otrok poslužujejo predvsem matere. V letu 1989 je drugi del porodniškega dopusta, imenovan dopust za nego in varstvo otroka, koristilo 21.467 mater, 252 očetov in 13 drugih oseb.(2)

Poleg varstva materinstva oziroma starševstva ureja naše delovno pravo tudi varstvo žensk kot spola, ne glede na to ali so dejansko matere ali ne. To varstvo je utemeljeno s posebnimi psihofizičnimi lastnostmi žensk in s potencialnim materinstvom. Ženske se varuje pred delom, ki bi lahko škodovalo njihovemu bodočemu materinstvu. V ta sklop sodita prepoved določenih del za ženske in prepoved nočnega dela žensk v industriji in gradbeništvu.

Za pojmovanje ženskega dela je značilen 39. člen ZTPRD, ki ga navajamo z vsemi jezikovnimi in drugimi spodrsjlaji: "Delavec, mlajši od 18 let in ženska ne smeta delati na delovnem mestu, na katerem se opravljajo pretežno posebno težka dela, dela pod zemljo ali pod vodo, niti ne smeta opravljati drugih del, ki bi utegnili škodljivo in s povečanim rizikom vplivati na njuno zdravje in življenje glede na njune psihofizične lastnosti."

Mladoletnik in ženska sta obravnavana v istem členu in v istem stavku, on je delavec, ne delavka, psihofizične lastnosti, ki utemeljujejo prepoved, so "njune", torej skupne.

Republiški zakon je "nerodnost" zveznega popravil. Prepoved del za mladino oziroma ženske je uredil v ločenih razdelkih v posebnih členih. Dela, ki jih ženske ne smejo oravljati, zlasti zaradi varstva materinstva in še posebno med nosečnostjo, določi republiški organ, pristojen za zdravstvo, s posebnim predpisom, ki mora biti sprejet do 14.7.1990.

Nočno delo žensk je prepovedano v organizacijah s področja industrije in gradbeništva (ZTPRD, 45. čl., ZDR, 79. čl.). Prepoved temelji na konvenciji MOD št. 89. Konvencija št. 89 ne ustreza več razmeram, dane so bile že pobude za revizijo in predlogi, da Jugoslavija konvencijo odpove (kar je možno vsakih 10 let), vendar niso bili sprejeti. Izjeme od prepovedi veljajo za delavke s posebnimi pooblastili in odgovornostmi ter delavke, ki opravljajo dela v zvezi z zdravstvenim, socialnim in drugačnim varstvom delavcev, nadalje za primere, ko je nujno, da se nadaljuje delo, ki je bilo prekinjeno zaradi višje sile, ali če je potrebno, da se prepreči škoda, ter kadar to zahtevajo zelo resne družbenoekonomske, socialne in podobne okoliščine. Zadnjo izjemo, ki je v praksi najbolj pogosta, je mogoče uveljaviti s soglasjem republiškega upravnega organa za delo.

Prepoved nočnega dela žensk v industriji in gradbeništvu velja za vse ženske, ne glede na razmere, v katerih delajo, dejanske družinske obveznosti in druge okoliščine, razen v primeru navedenih izjem. Prepoved ni dosledna, ker se nanaša samo na dve panogi in ne daje vsem ženskam enakega varstva. Nočno delo žensk na primer v zdravstvu ni prepovedano, čeprav v tej dejavnosti ženske opravljajo zelo težka in odgovorna dela. Prepoved nočnega dela žensk v industriji in gradbeništvu ni mogoče generalno utemeljiti s težjim delom. Po mnenju nekaterih raziskovalcev naj bi bila prava razloga za prepoved nočnega dela žensk v industriji njihov družbeni položaj in tradicionalna vloga v družini, ne pa toliko skrb za njihovo zdravje. Nekateri viri navajajo, da nočno delo, razen v času materinstva, za ženske ni škodljivo bolj kot za moške.(3)

Posebne norme o delu žensk, zlasti tiste, ki se nanašajo na varstvo dejanskega materinstva, so nujne. Hkrati ko jih zakon predpisuje, jih vsakodnevna praksa navaja kot argument za manjšo zanesljivost in uporabnost delavk, o katerih se nikoli ne ve, kdaj bodo odšle na porodniški dopust, ki jih ni mogoče razporediti na nočno delo brez pravnih formalnosti ali jim odrediti določenih del.

Vsebinska konvencij MOD št. 100 o enakem nagrajevanju delavcev in delavk za enako delo, ter št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, ni povzeta v ZTPRD in ZDR. Sodišča neposredno uporabljajo mednarodne pogodbe, (Ustava SFRJ, 210. čl.), zato je treba konvenciji enako upoštevati kot državno pravo. Ker pa se mednarodne pogodbe objavljajo v posebnem uradnem listu - mednarodne pogodbe, so širši javnosti manj znane kot domača zakonodaja.

Težava pri uporabi konvencije o prepovedi diskriminacije so v tem, da je diskriminacijsko ravnanje pogosto težko dokazati. Problem izvajanja enakosti nagrajevanja pa nastopa zlasti pri vrednotenju del, ki jih opravljajo pretežno moški oziroma ženske. Osební dohodki v dejavnostih, kjer prevladujejo delavke, npr. v tekstilni industriji in družbenih dejavnostih, so praviloma nizki. To so delovno intenzivne panoge, ki so z dejstvom, da se prispevki za socialno varnost odmerjajo od osebnih dohodkov, ne od kapitala, še dodatno prizadete. Po drugi strani opažamo, da v zadnjem času na področjih, kjer je materialni položaj zaposlenih boljši, npr. v bankah, ženske nadomeščajo moški.

Pač pa so v zakonodaji delno povzete določbe konvencije MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca. Po tej konvenciji ne štejejo kot resen razlog za prenehanje delovnega razmerja poleg drugega: spol, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost ter odsotnost z dela med porodniškim dopustom. Po izrecni določbi ZDR začasna odsotnost z dela zaradi bolezni ali izrabe porodniškega dopusta oziroma dopusta za nego in varstvo otroka, ne sme biti upoštevana kot kriterij za ugotavljanje presežka delavcev (32. čl., 2. odst.).

3. Socialno pravo

V socialnem zavarovanju je razlikovanje med moškimi in ženskami najbolj izrazito v pokojninskem zavarovanju. Normalna starost za upokožitev je v Jugoslaviji 60 let za moške in 55 let za ženske, polna pokojninska doba pa 40 let za moške in 35 let za ženske.

Nižje zahteve za ženske obstajajo v mnogih pokojninskih sistemih, vendar se taka ureditev postopoma opušča. Razlike izhajajo iz zgodovine pokojninskega zavarovanja. Nekdaj so se zaposlovale predvsem neporočene ženske brez otrok, za njimi ni bilo treba izplačevati družinskih pokojnin nepreskrbljenim družinskim članom, zato so bile cenejše za pokojninski sistem. Danes bolj poudarjena razloga sta obremenjenost žensk z materinstvom in gospodinjstvom ter težje

zaposlovanje starejših žensk.(4) Če se ženska upokoji s 55., namesto s 60. letom starosti, to nima več nobenega pomena za njeno materinstvo, razen če predpostavljamo, da se ženske zaradi obremenitve v družini prej izčrpajo ali da je zgodnejša upokojitev povračilo za domače delo, ki pripada vsem delavkam, ne le tistim, ki so dejansko skrbele za družino.

Tako imenovana "pozitivna diskriminacija žensk" bi bila lahko v škodo delavkam, ki se ne želijo upokojiti prej kot delavci. Veljavna zakonodaja določa, da delavcu preneha delovno razmerje z dnem, ko dopolni 40 let pokojninske dobe, če pristojni organ v skladu s kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom ne odloči, da lahko nadaljuje z delovnim razmerjem. Čeprav v zakonu ni izrecnih določb o delavkah, ki izpolnijo pogoje za starostno pokojnino, je določbo treba razumeti tako, da velja enako za delavce kot za delavke.(5)

Za bolj problematično se pozitivna diskriminacija lahko pokaže pri določanju presežkov delavcev v zvezi z dokupom zavarovalne dobe za polno ali predčasno pokojnino. V teh primerih se ženske ne morejo odreči nižjim kriterijem za upokojitev, kot veljajo za moške.

V zdravstvenem varstvu je denarna dajatev, pri kateri med upravičenci prevladujejo ženske, nadomestilo osebnega dohodka zaradi odsotnosti z dela za nego člana ožje družine. Nadomestilo znaša 75 % osnove za ves čas odsotnosti z dela. To je najnižje nadomestilo v zdravstvenem varstvu. Če je delavec odsoten z dela zaradi lastne bolezni ali poškodbe, znaša nadomestilo 75 % osnove le za prve tri dni, kasneje pa od 80 do 100 %, odvisno od razloga in trajanja odsotnosti. (Samoupravni sporazum o ursničevanju zdravstvenega varstva, Ur.l. RS, 47/87, 42/89, 18/90)

Izostajanje z dela zaradi nege otrok je pogost očitek delavkam in argument za njihovo manjvrednost na trgu delovne sile. Razen tega je trajanje odsotnosti z dela omejeno na 15 delovnih dni za nego otroka, starega do 7 let, za nego drugih družinskih članov pa na 7 delovnih dni. V utemeljenih primerih se odsotnost lahko podaljša na 30 oziroma 14 delovnih dni, kar pa ne zadošča v primeru dolgotrajnejših bolezni ali hujših poškodb, pri katerih je za rehabilitacijo potrebno sodelovanje domačih. Odsotnost z dela ni predvidena za nego članov širše družine, to je staršev zavarovanca, čeprav je ugotovljeno, da aktivna generacija prevzema večino skrbi za ostarele starše.

V okviru otroškega varstva sta zagotovljena nadomestilo osebnega dohodka za čas porodniškega dopusta za zaposlene ter denarna pomoč za iskalke zaposlitve, študentke in učenke. (Samoupravni spo-

razum o porodniškem dopustu, Ur. l. RS, 36/87, 36/88, 24/89). Kmetičam pripada nadomestilo za porodniški dopust, če organizacija, s katero trajno sodelujejo, sklene ustrezní samoupravni sporazum (Samoupravni sporazum o pravicah in obveznostih združenih kmetov v zvezi z uresničevanjem pravic do porodniškega dopusta, Ur. l. RS, 7/82, 17/82, 1/83, 34/84). Ker taki sporazumi še niso povsod sklenjeni, del kmetič v primeru poroda ne more dobiti niti nadomestila niti pomoči.

Na področju zavarovanja za primer brezposelnosti imajo upravičenci po prenehanju delovnega razmerja najprej pravico do nadomestila osebnega dohodka, ki ni odvisno od denarnega cenusa, če se v teku prejemanja denarnega nadomestila ne zaposlijo, pa pravico do denarne pomoči med brezposelnostjo, ki je odvisna od višine dohodka na družinskega člana. Ob obeh dajatvah, ki sta časovno omejeni, je mogoče uveljaviti dodatek za nepreskrbljene družinske člane.

Denarna pomoč med brezposelnostjo je ena od socialnovarstvenih pravic, ki se uveljavljajo po določenem vrstnem redu, dokler ni dosežen nivo zagotovljene socialne varnosti. Problem socialnovarstvenih pravic je v tem, da so upravičenci do pomoči posamezniki, cenzus pa je določen z dohodki družine. Ker pravica, ki je prej na vrsti, izključi naslednjo, se zgodi, da posameznik ne more uveljaviti individualne pravice, ker je že dosežen družinski nivo zagotovljene socialne varnosti.

Odvisnost pomoči od materialnih razmer v družini je značilna za vse socialnovarstvene pravice in za vse dajatve socialnega skrbstva.

4. Sklep

Delovno in socialno pravo izražata zapletenost odnosa med posameznikom, posebno žensko in družino. Ugodnosti, ki omogočajo združevanje delovnega in družinskega življenja, ter socialno pomoč družini, so privilegium odiosum, ki se pogosto obrne proti tistim, katerim naj bi koristile.

1. Convention No. 156. Convention concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities
2. Letopis o zdravstvenem in socialnem varstvu v Sloveniji 89, Ljubljana, julij 1990, str. 77 in 79
3. Carpentier, Cazamian: Night Work, ILO, Ženeva, 1977, str. 41
4. Introduction a la securite sociale, BIT, Ženeva, 1977
5. Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, Zavod R Slovenije za varstvo pri delu, Ljubljana, 1990, str. 12